

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Janna Liikkanen ja Kristiina Tala

# ”TÄMÄ ON VIHREÄÄ AJATTELUA JA TULEVAISUUDEN TOIMINTAA.”

- Perehdytysopas Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodeille

Janna Liikkanen ja Kristiina Tala

## ”TÄMÄ ON VIHREÄÄ AJATTELUA JA TULEVAISUUDEN TOIMINTAA.”

- Perehdytysopas Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodeille

Tämän toiminnallisen kehittämistyön tarkoituksena oli tehdä perehdyttämisopas Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodeille. Aihe opinnäytetyölle valikoitui toimeksiantajan tarpeesta. Olemassa oleva perehdytyskansio oli keskeneräinen ja tarvetta oli materiaalien uudistamiselle. Tavoitteena oli koota tiivis, mutta kattava, käytännöllinen ja visuaalisesti näyttävä opas, jota olisi helppo päivittää.

Opinnäytetyöprosessi alkoi tutustumalla perehdyttämistä käsittelevään kirjallisuuteen sekä olemassa olevaan perehdytyskansioon. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskiössä ovat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, osallisuus, laatutyö sekä perehdyttämisen käsite: sen tavoite, edut ja tarkoitus. Edeltävien lisäksi työ käsittelee perehdytystä ja varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä.

Työhön perehdyttäminen on lakisääteistä; se on työnantajan velvollisuus ja työntekijän oikeus. Perehdyttämisen tarkoituksena on esitellä työpaikkaa, organisaation arvoja sekä toimintatapoja uudelle työntekijälle. Hyvä perehdytys auttaa työntekijää sitoutumaan yritykseen. Koko työyhteisö osallistuu perehdytykseen, vaikka päävastuu perehdytyksestä onkin esimiehellä.

Opinnäytetyön tekijöiden tavoitteena on, että perehdytysopas auttaisi Sateenkaari Koto Oy:n perehdytyskäytäntöjen vakiintumista. Jatkoa ajatellen voisi olla myös hyödyllistä tutkia, miten uusien työntekijöiden mielestä perehdyttämisopas toimii käytännössä.

### ASIASANAT:

Perehdytys, perehdytysopas, varhaiskasvatus, laatutyö, osallisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of social services

2018 | 50 pages

Janna Liikkanen and Kristiina Tala

## “THIS IS THINKING GREEN AND ACTING FOR THE FUTURE.”

-Orientation guide for day care centers of Sateenkaari Koto Oy

The aim of this functional development project was to create an orientation guide for day care centers of Sateenkaari Koto. The topic of the thesis originated from a need in the workplace: the existing orientation guide in the day care centre was incomplete and updating was needed. Our purpose was to create compact but comprehensive, practical and visually attractive guide, that would be easy to update.

Compiling the orientation guide was started by familiarization with the literature on orientation and the already existing guide in the day care centre. The theoretical framework of this thesis highlights the guiding documents of early childhood education, child participation, high-quality work, concept of orientation, its targets, benefits, and means. In addition to this, this thesis deals with legislation related to orientation and early childhood education.

Work orientation is statutory; it is an employer's obligation and an employee's right. The purpose of orientation is to introduce a work place and values and practices of the organization to the new employee. Good orientation helps employees to commit to the company. The entire workplace, with possible chosen tutor, participates to orientation even if the superior takes the main responsibility.

The staff participated in the work by giving ideas about the topics of the contents for the guide. The progress included regular meetings for sharing opinions about the guide. The staff also gave us feedback on the guide while it was compiled. On the basis of the workers' feedback the orientation guide succeeded well: the orientation guide was said to be comprehensive, easy to edit and visually tempting and considered very useful.

Later on, it might be interesting to examine how the orientation guide of Sateenkaari Koto works in practice and it would be particularly interesting to know if the orientation of employees has become more process-like due to the use of the orientation guide.

### KEYWORDS:

Orientation, orientation guide, early childhood education, high-quality work, participation

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 VARHAISKASVATUS – MITÄ SE ON JA MISTÄ SE KOOSTUU</b>	<b>7</b>
2.1 Varhaiskasvatuksen järjestämisvastuu	7
2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait	8
2.3 Varhaiskasvatuksen tavoitteet	10
2.4 Varhaiskasvatuksen laatu ja laadunhallinta	12
2.4.1 Lasten osallisuus osana laadunhallintaa	14
2.4.2 Työntekijän osallisuus osana laadunhallintaa	15
<b>3 PEREHDYTTÄMISEN SISÄLTÖ, MÄÄRITTELY JA MERKITYS</b>	<b>17</b>
3.1 Perehdyttämisen määrittelyä	17
3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö ja vastuu	18
3.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt	19
3.4 Perehdyttämisen merkitys työyhteisölle ja työnantajalle	19
3.5 Perehdyttämisen merkitys työntekijälle	21
3.6 Uuden työntekijän perehdyttämisen vaiheet	21
3.7 Perehdytysoppaan sisältö	23
3.8 Digitaalinen muoto perehdytysoppaalle	24
<b>4 SATEENKAARI KOTO OY</b>	<b>26</b>
4.1 Sateenkaari Kodon tuottamat palvelut	26
4.2 Sateenkaari Koto Oy:n arvot	27
4.3 Vihreä lippu	28
4.4 Sateenkaari Koto Oy:n laadunhallinta	29
<b>5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI</b>	<b>32</b>
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	32
5.2 Toimeksiannosta ideaan ja tavoitteeseen	33
5.3 Opinnäytetyön tekeminen käynnistyy	34
5.4 Perehdytysoppaan tekeminen käynnistyy	35
5.5 Perehdytysoppaan arviointia ja muokkausta	37
5.6 Perehdytysoppaan sisältö ja palaute	38
5.7 Opinnäytetyön raporttiosan työstäminen	40

<b>6 POHDINTA</b>	<b>42</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>46</b>

## **KUVAT**

Kuva 1. Kuva hoitajasta kännykän kanssa.	36
Kuva 2. Kuva palelevasta lastentarhanopettajasta.	37
Kuva 3. Kuva perehdytysoppaan sisältö -sivusta.	39

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmä (Opetushallitus 2017).	8
Kuvio 2. Varhaiskasvatuslaissa (36/1973) säädetyt tavoitteet varhaiskasvatukselle.	11
Kuvio 3. Surakan ja Laineen perehdyttämisen vaiheet.	23
Kuvio 4. Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodit.	26
Kuvio 5. Sateenkaari Koto Oy:n arvot koottuna Sateenkaari Koto Oy:n varhaiskasvatussuunnitelmasta (2017) kuvioksi.	28
Kuvio 6. Opinnäytetyön etenemistä ja valmistumista kuvaava kaavio.	38

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä kuvataan perehdytysoppaan kokoamista Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodeille toiminnallisena kehittämistyönä. Opinnäytetyön tekijät saivat toimeksiantajalta pyynnön uusia heidän olemassa olevan perehdytyskansion; olemassa oleva perehdytysmateriaali sisälsi tarpeetonta ja vanhentunuttakin tietoa. Tavoitteena tekijöillä olikin työelämästä lähtöisin oleva tarve opinnäytetyön tekemiselle, sekä aihe joka oli kiinnostava ja motivoiva. Toiselle opinnäytetyön tekijöistä organisaatio oli jo entuudestaan tuttu, sillä hän oli prosessin alkaessa ollut hieman yli vuoden töissä Sateenkaari Koto Oy:llä. Toiselle puolestaan organisaatio ja sen toiminta oli ennestään tuntematon. Tämän tekijät kokivat positiivisena asiana, sillä he saivat rikastuttavia keskusteluja ja näkemyksiä niin talon sisältä, kuin ulkopuolisenkin silmin katsottuna.

Toimeksiantajan kanssa keskusteltiin ennen työnalkua, millaisia asioita he haluavat perehdytysmateriaaliin. Miksi perehdytetään? Mitä perehdyttämiseen liittyy? Miten perehdyttäminen liittyy laatutyöhön sekä osallisuuteen? Muun muassa näihin kysymyksiin haettiin vastauksia prosessin alkaessa. Prosessin alussa tekijät selvittivät myös, mitä laki sanoo perehdyttämisestä, sekä millaisia tutkimuksia aiheesta on tehty. Perehdyttämiseen liittyvästä kirjallisuudesta hyödynnettiin tähän työhön mahdollisimman tuoreita teoksia. Lähdemateriaali ei keskittynyt niinkään perehdytyksen sisällöllisiin asioihin, vaan perehdytyksen merkitykseen.

Monilla työpaikoilla perehdytysmateriaalit ovat konkreettisia kansioita, jotka sisältävät paljon kaikenlaista infoa. Tämän työn lähtökohta oli sopia organisaation arvoihin, joten tekijät päätyivät kokoamaan toimeksiantajalle kestävän kehityksen mukaisen perehdytysoppaan, eli opas tehtäisiin sähköiseen muotoon. Tavoitteena oli koota työyhteisön avulla selkeä ja napakka, helposti muokattavissa ja luettavissa oleva opas työskentelevään organisaation päiväkodeissa.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei avata koko työtä teorian näkökulmasta, vaan riittää keskeisten käsitteiden määrittely (Vilkka & Airaksinen 2003, 41, 65). Opinnäytetyön raportti alkaa teoriaosuudella, jossa avataan perehdyttämisen lisäksi muun muassa käsitteet varhaiskasvatus, osallisuus ja laatutyö. Raportissa kuvataan, millainen työprosessi on ollut ja miten se on edennyt. Viimeisessä luvussa pohditaan kehittämistyön tavoitteiden toteutumista ja arvioidaan omaa oppimista ja kehitystä.

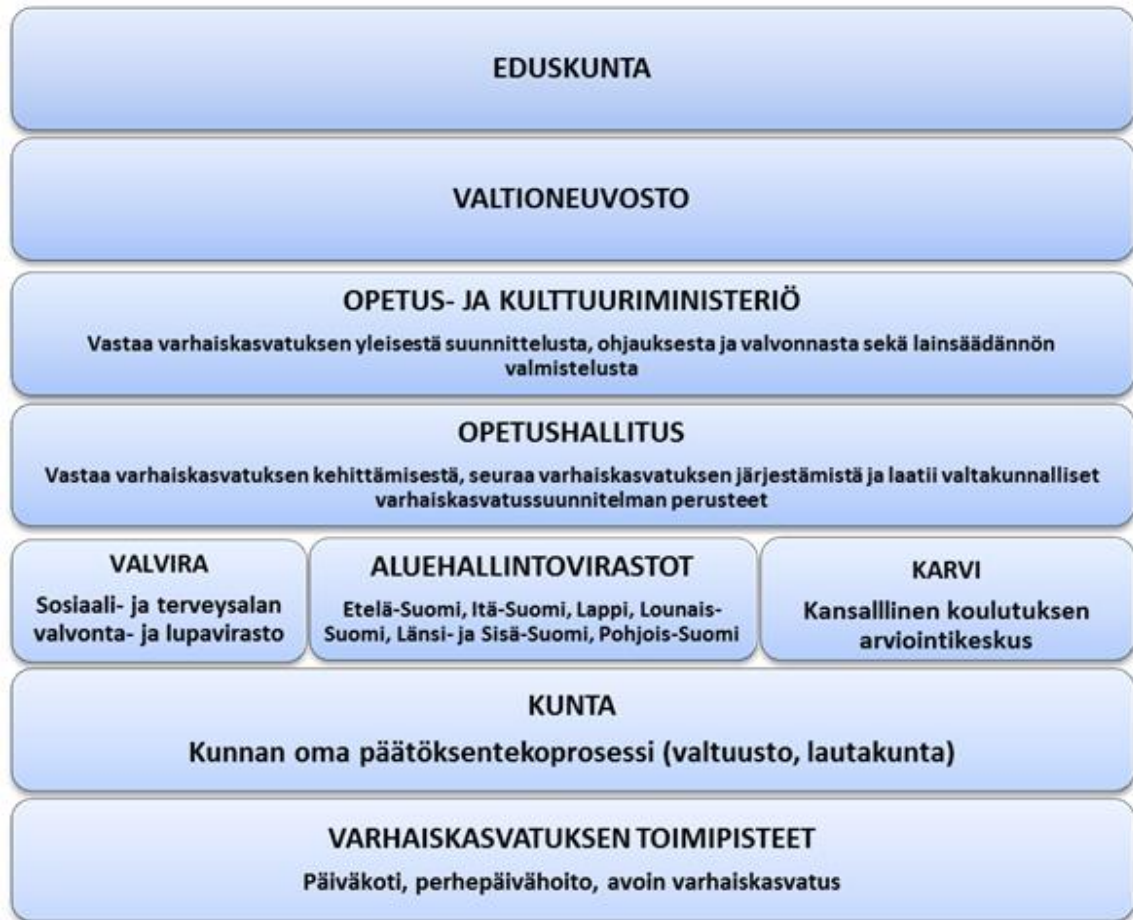
## 2 VARHAISKASVATUS – MITÄ SE ON JA MISTÄ SE KOOSTUU

Varhaiskasvatus muodostuu lapsen opetuksen, kasvatuksen ja hoidon kokonaisuudesta. Se on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jossa on erityisenä painona pedagogiikka. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 1§.) Varhaiskasvatuksessa pedagogiikalla tarkoitetaan käytännön toimintaa ja työskentelytapaa, joka toteutuu lasten ja aikuisten välisessä vuorovaikutuksessa, sekä arjen rutiineissa ja käytännöissä. Tästä syystä pedagogiikka on sekä yksittäisten varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhön, että laaja-alaisemmin päiväkodin kasvatusyhteisöön ja sen toimintakulttuuriin liittyvä asia. (Karila 2017, 10.) Tässä luvussa avataan lyhyesti varhaiskasvatusta ohjaavia lakeja, tavoitteita, vastuuta sekä laatua.

### 2.1 Varhaiskasvatuksen järjestämisvastuu

Varhaiskasvatuksen suunnittelu, ohjaus ja valvonta kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriölle. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto ohjaa aluehallintovirastojen toimintaa, joille taas kuuluu lasten päivähoidon suunnittelu, ohjaus ja valvonta omilla toimialueillaan (Kuvio1.). (Opetushallitus 2017.)

Lain mukaan kunnan on huolehdittava lasten päivähoidon järjestämisestä asukkailleen. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 4§.) Kunnan tulee järjestää varhaiskasvatuslain (36/1973, 10§) mukaan lasten päivähoitoon kuuluvat tehtävät viidellä eri tavalla; Hoitamalla toiminnan itse, sopimuksilla yhdessä muun tai muiden kuntien kanssa tai olemalla jäsenenä kuntayhtymässä, joka toiminnan hoitaa. Lisäksi kunta voi hankkia palvelut valtiolta, toiselta kunnalta, kuntayhtymältä tai muulta julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. Viimeisenä vaihtoehtona on sosiaali- ja terveyshuollon palvelusetelin annetun lain (569/2009) mukaisen palvelusetelin myöntämisen palvelunkäyttäjälle. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 10§.)



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmä (Opetushallitus 2017).

Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muunlaisena varhaiskasvatuksena kuten esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintana (Varhaiskasvatuslaki 36/1973). Varhaiskasvatuspalvelut ovat osa kasvatus- ja koulutuspalveluja, sekä keskeinen toimintakokonaisuus lapsiperheiden palveluissa ja tukijärjestelmässä (Suomen Kuntaliitto 2018).

## 2.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait

Varhaiskasvatusta ohjaa koko joukko erilaisia sosiaali- ja terveydenhuollon lakeja ja asetuksia. Tämä on edellytys sille, että voidaan määrittää ja arvioida varhaiskasvatuksen laatua. Opetushallituksen (2018) verkkosivuilla lait ja asetukset ovat koottuna seuraavasti:

**Varhaiskasvatuslaki (36/1973).** Varhaiskasvatuksen kannalta keskeisin laki on uusi varhaiskasvatuslaki. Lasten päivähoitolaista annetun lain (36/1973) nimi muuttui varhais-



kasvatuslaiksi 1.8.2015 voimaan tulleella lainmuutoksella (580/2015). Varhaiskasvatus korvaa käsitteen päivähoito. Varhaiskasvatuslaki muodostaa keskeisen pohjan varhaiskasvatukselle. Laki määrittää muun muassa päivähoitoon oikeutetut lapset, varhaiskasvatuksen tavoitteet, sekä tarpeen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta lapselle. (Opetushallitus 2018.)

**Asetus lasten päivähoidosta (239/1973).** Asetus sisältää säännökset mm. päivähoitoon liittyvien hakemusten käsittelystä ja hakuajoista, päivähoidon hoitoajoista, hoito- ja kasvatushenkilökunnan ja lasten välisestä suhdeluvusta sekä hoito- ja kasvatushenkilökunnan kelpoisuusehdoista päiväkodissa.

**Sosiaalihuoltolaki (1301/2014).** Vuoden 2013 alusta päivähoidon hallinnonala siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön. Muualla lainsäädännössä on kuitenkin viittauksia sosiaalihuoltoon tai sosiaalipalveluihin, joten muissa laeissa olevia säännöksiä, joissa viitataan sosiaalihuoltoon tai sosiaalipalveluihin, sovelletaan toistaiseksi edelleen myös päivähoitoon. Sosiaalihuoltolaki sisältää muun muassa säännökset kunnan velvollisuudesta järjestää sosiaalipalveluita kunnan asukkaille.

**Perusopetuslaki (628/1998).** Laissa säädetään mm. esiopetuksesta, perusopetuksesta sekä aamu- ja iltapäivätoiminnasta.

**Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005).** Lain tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään palveluun edellyttämällä, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Laissa säädetään mm. päivähoidon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista sekä velvollisuudesta kehittämään ja ylläpitämään omaa ammattitaitoa ja työnantajan vastuusta tarjota perehdytys ja mahdollistaa täydennyskoulutukseen osallistuminen.

**Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998).** Asetuksessa säädetään opetustoimen henkilöstön, mm. esiopetusta antavan henkilön, kelpoisuusvaatimuksista.

**Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (608/2005).** Asetuksessa säädetään kelpoisuudesta erityislastentarhanopettajan ja sosiaalityöntekijän tehtävään. Lisäksi säädetään, että varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot ovat yhteensä vähintään 60 opintopisteen laajuiset.

**Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002).** Lain tarkoituksena on muun muassa suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Laissa säädetään menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään.

**Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000).** Asiakaslain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun. Laki sisältää myös sosiaalihuollon järjestäjän tai sen palveluksessa toimivien henkilöiden vaitiolovelvollisuudesta ja asiakirjojen salassapidosta.

**Lastensuojelulaki (417/2007).** Laki sisältää säännökset lastensuojelusta sekä ennaltaehkäisevästä lastensuojelusta. Laissa säädetään palvelujen kehittämisestä kasvatuksen tukemiseksi. Lastensuojelulaissa on säädetty sosiaali- ja terveydenhuollon, koulutoimen sekä eräiden muiden viranomaisten velvollisuudesta lastensuojelu- ja rikosilmoituksen tekoon.

Lisäksi varhaiskasvatusta ohjaavaan lainsäädäntöön kuuluvat päivähoiton maksuja ja tukia koskevat lait, kuten **laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996)** ja **laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (734/1992)** (Opetushallitus 2018).

Lakien ja asetusten lisäksi sisällölliseen ohjaukseen valtakunnan tasolla vaikuttavat Valtioneuvoston periaatepäätös Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 sekä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014 (Opetushallitus 2018). Turun kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma perustuu valtakunnallisiin linjauksiin ja esiopetussuunnitelma Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin. Toimintaa ohjaavat myös kaupungin strategia, varhaiskasvatuksen operatiivinen sopimus ja muut asiakirjat, joihin varhaiskasvatus toiminnan kannalta linkittyy kuten esimerkiksi Lasten ja nuorten hyvinvointi -suunnitelma. (Soukainen ym. 2015, 2.)

### 2.3 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatuksella on lakiin kirjattuna 10 tavoitetta (Varhaiskasvatuslaki 36/1973), jotka on esitetty kuviossa 2. Tavoitteet ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä paikallisen ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnan lisäksi suun-

nittelua, toteuttamista ja arviointia (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 15). Tämän työn näkökulmasta voimakkaimmin korostuvat varhaiskasvatustalain (36/1973) seuraavat kolme tavoitetta: kunnioittava toimintatapa ja pysyvät vuorovaikutussuhteet, yhteistyö ja vuorovaikutustaidot, johon sisältyy lapsen toimiminen vertaisryhmässä sekä lapsen ohjaus eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen, sekä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeissa asioissa. Tässä työssä palataan näihin tavoitteisiin eri luvuissa, sillä tavoitteet linkittyvät sekä perehdyttämiseen, osallisuuden toteutumiseen, että laatutyöhön. Laadulla on keskeinen rooli varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumisessa (Eerola-Pennanen ym. 2017, 30). Seuraavassa kappaleessa avataan käsitteitä varhaiskasvatuksen laatu ja laadunhallinta.



Kuvio 2. Varhaiskasvatustalain (36/1973) säädetyt tavoitteet varhaiskasvatukselle.

## 2.4 Varhaiskasvatuksen laatu ja laadunhallinta

Laadun käsite on yleistynyt päivähoitoa koskevassa tutkimuksessa vasta 1980-luvulla. Suomessa ensimmäinen päivähoiton laatuun liittyvä asiakirja on Sosiaalihuoltolain voimaantulon vuonna 1987 julkaisema Mikä on laatua lasten päivähoitossa -raportti. Raportissa haastetaan päivähoiton henkilöstö ja varhaiskasvatuksen tutkijat pohtimaan mitä päivähoiton laadulla ylipäättään tarkoitetaan. (Parrila 2004, 69.) Sama kysymys on säilynyt ajankohtaisena tähän päivään saakka, tarjotakseen laatua on ymmärrettävä mitä sillä tarkoitetaan.

Varhaiskasvatuksen laadun määritelmät heijastavat niitä arvoja, joita eri aikoina ja eri konteksteissa on pidetty tärkeinä. Se, miten ymmärrämme varhaiskasvatuksen laadun, on yhteydessä siihen, millaista yhteiskuntaa haluamme rakentaa ja millaisena näemme varhaiskasvatuksen roolin tässä tavoitteessa. Laadulle ei voida antaa universaalia, muuttumatonta määritelmää, mutta yleisellä tasolla voidaan kuitenkin todeta, että varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavat muun muassa korkeasti koulutettu ja kokenut henkilökunta sekä lasten osallisuus varhaiskasvatustoimintaan. (Mikkola ym. 2017, 9.)

Työntekijöiden työsuoritukseen, ja sitä kautta laatuun, vaikuttaa työmotivaation lisäksi muun muassa osaaminen (Juuti 2013, 67). Yksi varhaiskasvatuksen tärkeimmistä asioista laadun näkökulmasta, on henkilöstön ammattitaito (Karila 2016, 25). Vuoden 2017 alussa opetusministeri Sanni-Grahn-Laasonen nimitti kolme selvityshenkilöä teettämään selvityksen varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamisesta sekä varhaiskasvatuksessa tarvittavasta ammattiosaamisesta. Selvityshenkilöryhmä laati esityksen tarvittavista toimenpiteistä sekä niiden toteutumisen aikataulusta. Esityksessä hyödynnettiin varhaiskasvatuksen, yhteiskuntatieteiden ja taloustieteiden tutkimus- ja selvitystöitä. Lisäksi sen tuli sisältää ehdotus varhaiskasvatuksen lyhyen ja pitkän tähtäimen kehittämisen toimenpiteistä. (Karila ym. 2017, 9.) Lakiesityksessä ilmenee, että jatkossa varhaiskasvatuksessa työskenneltäisiin kolmen työntekijän tiimeissä, jotka koostuvat lastentarhanopettajasta, varhaiskasvatuksen sosionomista sekä lastenhoitajasta. Opettajia voisi olla kaksi, jolloin sosionomeja ei välttämättä olisi ryhmässä lainkaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Eduskunnalle annettu valtioneuvoston esitys (12.4.2018) uudeksi varhaiskasvatuslaiksi vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua. Tämä tapahtuisi kohottamalla henkilöstön koulutustasoa ja muun muassa tehtävänimikkeiden selkeyttämisellä. Esityksen mukaan, päiväkodeissa työskentelee tulevaisuudessa (vuoteen 2030 mennessä) moniammatill-

set tiimit. Esityksessä lapsen etu on nostettu keskiöön, lasta on suojattava väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Lisäksi hallituksen kehysriihessä päätettiin digitaalisen yhteydenpidon mahdollistamisesta kotien ja päiväkotien välillä päivittämällä tietosuojanormeja. Varhaiskasvatuksen tasa-arvoa edistetään ja kehitetään muun muassa maksuttomuuskokeilulla, joka koskee viisivuotiaita lapsia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

2000 -luku on ollut varhaiskasvatuspalveluiden hallinnollisen, rakenteellisen ja sisällöllisen kehittämisen aikaa Suomessa. Varhaiskasvatuksen laatutyötä tutkiva ja kehittävä hanke (Valoa) toteutettiin vuosina 2000–2003. Valoa on sosiaali- ja terveysministeriön ja sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesin yhteistyöhanke, joka perustuu sosiaali- ja terveysministeriön tavoite- ja toimintaohjelmaan. (Alila 2003, 13.) Valtioneuvosto laati vuosituhannen alkupuolella varhaiskasvatuksen linjaukset, joita on myöhemmin konkretisoinut valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirja. (Karila 2016, 6.)

Opetushallitus valmisteli uudistuneeseen varhaiskasvatustalakiin (36/1973) perustuvat valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jotka astuivat voimaan 1.8.2017. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, toteuttaa laissa säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä (Varhaiskasvatustalaki 36/1973, 9§). Perusteiden pohjalta laativat varhaiskasvatuksen järjestäjät paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Näiden velvoittavien asiakirjojen tehtävänä on varhaiskasvatuksen paikallisten sisältöjen ja pedagogisen toiminnan tarkempi määritelmä. Jokaiselle päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma, jonka avulla taataan lapsen oikeus tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta kasvatuksesta, hoidon ja opetuksen kokonaisuuden toteutumisesta. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa asetetaan tavoitteet pedagogiselle toiminnalle yksilöllisten tavoitteiden ja tarpeiden toteutumiseksi. (Salminen & Poikonen 2017, 63-64.)

Varhaiskasvatuksen laatuun kiinnitettiin huomiota vasta uudistuneessa varhaiskasvatustalassa. Varhaiskasvatustalain valmistelussa erityistä huomiota sai varhaiskasvatuksen laadun ohjaus. Vanhassa päivähoitotalassa varhaiskasvatuksen laatu ymmärrettiin pääosin palvelujen riittävänä määränä ja saatavuutena eikä laki sisältänyt säännöksiä varhaiskasvatustoiminnan pedagogisista sisällöistä tai arvoperustasta. (Mikkola ym. 2017, 10.)

Euroopan unionin osuus ja rooli lienee jatkossa myös varhaiskasvatuksessa kasva-  
maan päin. Mainittakoon tässä vain lyhyesti, että Euroopan yhteisöjen komissio on  
laatinut jo vuonna 1996 Lasten päivähoiton ja esiopetuksen laatutavoitteet. (Alila 2004,  
37.) Varhaiskasvatusta koskeva yhteistyö tiivistyi EU:ssa vuonna 2011. EU:ssa on  
työstetty 26 EU-jäsenvaltion edustajista koostuvassa työryhmässä myös varhaiskasva-  
tuksen eurooppalaista laatukehystä (European Quality Framework on ECEC) jäsen-  
maiden käyttöön. Varhaiskasvatuksen eurooppalainen laatukehys sisältää kahdeksan  
lausumaa tai kannanottoa, jotka ovat olennaisia korkean laadun saavuttamisessa. (Ka-  
rila 2016, 23.) Tässäkin laatukehyksessä mainitaan muun muassa henkilökunnan kou-  
lutus, mikä on osa perehdyttämistä.

Suomessa ei ole tällä hetkellä käytettävissä arviointitietoa siitä, millaisia varhaiskasva-  
tuksen käytännöt ovat laadultaan. Varhaiskasvatuksen ulkoisen arvioinnin toteuttami-  
nen on määritelty Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) tehtäväksi (Kuvio  
1.). Arviointitiedon avulla Karvi tukee varhaiskasvatuksen järjestäjiä laadunhallintaa  
koskevilla asioilla. Karvi on suunnittelemassa vuosille 2016-2019 uutta kansallista  
arviointisuunnitelmaa, jossa määritellään varhaiskasvatuksen arviointisuunnitelman  
suuntaviivat tuleville vuosille. (Karila 2016, 40.)

Paljon myönteisiä vaikutuksia syntyy laadukkaalla varhaiskasvatuksella (Karila 2016,  
21). Opetusministerit kirjasivat päätelmiin laadukkaan varhaiskasvatuksen saavuttami-  
sen hyödyksi muun muassa sosioekonomisesti heikossa asemassa olevien perheiden  
lasten hyötymisen myöhemmän koulutuksen, työllistävyyden ja sosiaalisen ja sosiaali-  
sen integroitumisen näkökulmasta (Karila 2016, 23; EU-komissio 2018).

#### 2.4.1 Lasten osallisuus osana laadunhallintaa

Varhaiskasvatuksen yhtenä tehtävänä ja tavoitteena on Kuviossa 2 näkyvä kannusta-  
minen oma-aloitteisuuteen sekä lapsen osallistumisen ja vaikuttamisen kehittyvien tai-  
tojen tukeminen. Taidot vahvistuvat, kun lasta kuunnellaan ja hänen ajatuksiinsa vasta-  
taan. Toiminnan suunnittelun tulee tapahtua lasten ja henkilöstön yhteistyössä aina sen  
suunnittelusta arviointiin. Henkilöstön tulee huolehtia lasten mahdollisuudesta osallis-  
tua ja vaikuttaa. Osallistumisen ja vaikuttamisen kautta yhteistyössä tarvittavat sosiaa-  
liset taidot vahvistuvat, lapsen oma käsitys itsestään kehittyy ja itseluottamus kasvaa.  
Lisäksi osallisuus tuo ymmärrystä oikeuksista, vastuusta sekä valintojen seurauksista.  
Myönteinen kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta vahvistavat lasten osallisuutta.  
(Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 24, 30.) Osallisuuden avulla lapselle

vahvistuu käsitys itsestään oman elämänsä hallitsijana sekä kokemus omasta merkityksellisyydestä vahvistuu (Fonsén ym. 2014, 82). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 20) lapsen oppimiskäsitys perustuu lapsen omaan aktiiviseen toimijuuteen.

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (Unicef 2018) korostaa lapsen oikeutta ilmaisunvapauteen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016) tuodaan selkeästi esiin Lasten oikeuksien sopimus, ja siitä johtaen lapsen oikeus tulla kuulluksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti sekä hänen osallistuminen kasvatustoiminnan ja ympäristön suunnitteluun ja rakentamiseen. Kun lapset voivat ideoida asioita ja osallistua toiminnan toteutukseen, heidän metakognitiiviset taitonsa eli kykynsä ajatella omaa ajatteluun lisäntyvät, käsitys itsestä selkiytyy, itseluottamus kasvaa ja yhteisössä tarvittavat taidot kehittyvät (Turja 2016, 53).

Lapsen osallisuutta voidaan lisätä esimerkiksi käyttämällä taidelähtöisiä menetelmiä ja yhdessä tekemistä. Kun lapsen on mahdollista ilmaista itseään vapaasti taiteen keinoin, ja aikuinen ottaa nämä ilmaisut vastaan, syntyy vuorovaikutusta, jota määrittää lapsi. (Pääjoki 2016, 114.) Lapsen taiteellisen toimijuuden kannalta on keskeistä, että hän voi ilmaista sekä tekijänä että vastaanottajana sen mistä pitää, ja se myös hyväksytään (Pääjoki 2016, 120).

Lapsen osallisuus tulee esille myös pedagogisen dokumentoinnin välityksellä, jolloin eri tavoin kuvataan lapsiryhmien ja lasten toimintaa (Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 30). Osallistuttamalla lapsia dokumentoimaan ja refleктоimaan heille merkityksellisiä asioita, toteutuu lasten toimijuutta edistävät käytännöt, jotka soveltuvat päiväkodin arkeen (Lipponen ym. 2016, 159). Lisäksi käytettävien työtapojen tulisi rakentua lasten näkökulmasta käsin sopivan haasteelliseksi (Turja 2016, 43).

#### 2.4.2 Työntekijän osallisuus osana laadunhallintaa

Muuttuva ympäristö ja sen tuomat vaatimukset muutoksille pakottavat organisaatioita ja lähiyhteisöjä kehittymään ja kehittämään toimintaansa (Tarkkonen 2012, 151). Kehittävän työotteen tulisi olla jokaisen työntekijän jokapäiväisessä toiminnassa läsnä (Soukainen 2016, 183). Osallisuus sekä hyvä tuntuma omaan työyhteisöön ovat edellytyksiä käytännölliseen kehittämiseen. Pelkkä yltäosalta tapahtuva organisaation tai lähiyhteisön kehittäminen ei täten riitä. (Tarkkonen 2012, 151.) Työntekijöiden tulee saada osallistua työpaikalla tapahtuvien muutosten kehittämiseen. Kehittämisen tapahduttua oman lähiyhteisön voimin mahdollistaa se yhteisen tahdon ja sitoutumisen tuleviin

muutoksiin (Tarkkonen 2012, 153). Työntekijöillä voi olla paljon ajatuksia ja ideoita työnsä kehittämisestä, koska he tietävät työnsä sisällön ja mahdolliset positiivisena kokemansa tavat, muutostarpeet ja puutokset (Toikko & Rantanen 2009, 101). Oppimista, motivaatiota sekä sitoutumista päätöksiin lisää yhdessä ajattelu ja pohdinta (Surakka & Laine 2011, 119).

Mahdollisuus vaikuttaa oman työn toimenkuvaan ja sisältöön oli helmikuussa 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan kolmanneksi suurin työhyvinvoinnin edistävä tekijä. Suomalaisen Työn Liitto tilasi Made by Finland –kampanjatutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää nuorten työntekijöiden näkemyksiä hyvästä työpaikasta. Taloustutkimuksen tekemään kyselytutkimukseen vastasi 2219 suomalaista nuorta, jotka olivat iältään 18–79-vuotiaita. (Suomalaisen työn liitto 2018.)

Energisoivassa työyhteisössä käytössä on lähentävä keskustelukulttuuri, tiedon vaihdannan helppous, sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin, osallistua (Juholin, 2008, 60). Työyhteisöviestintä työpaikoilla on tarkoittanut ennen yksisuuntaista informaation kulkua lähettäjältä vastaanottajalle, ja usein tämä tiedon vaihto on tapahtunut johdolta työkentälle. Koska tämän viestintämallin on todettu luomaan lamaannuttavaa työilmapiiriä, on täytynyt lähteä etsimään uusia, enemmänkin energisoivaa työyhteisöä luovia viestintämenetelmiä, eli osallistumista ja jakamista. (Juholin 2008, 58-59.)



### 3 PEREHDYTTÄMISEN SISÄLTÖ, MÄÄRITTELY JA MERKITYS

Uusi työtehtävä tuo esiin kouluttamisen ja valmentamisen tarpeen. Tätä kehittämistä kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttämiseen ja kouluttautumiseen liittyvät vaatimukset kuuluvat työnantajia velvoittaviin säädöksiin. (Kupias & Peltola 2009, 9, 20.) Yksittäinen työntekijä ei opi eikä perehdy tyhjiossä. Koko työympäristö vaikuttaa aina voimakkaasti oppimiseen ja perehtymiseen. Tämän vuoksi on tärkeää, että koko työyhteisö kytketään tavalla tai toisella perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 76.) Tässä luvussa avataan muun muassa perehdyttämisen määrittelyä, siihen liittyvää lainsäädäntöä, merkitystä, vaiheita sekä sisältöä.

#### 3.1 Perehdyttämisen määrittelyä

Uuden työntekijän vastaanottoa ja ohjaamista työhön ja työtehtäviin kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttäminen on joukko toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii työpaikkansa asiakkaiden ja henkilöstön lisäksi työyhteisönsä toiminta-ajatuksen, vision, arvot ja tavat sekä oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset (Kauhanen 2006, 145). Perehdyttäminen nähdään monesti yksilön perehdyttämisellä tiettyyn työtehtävään. Sitä se ei pelkästään ole, vaan perehdyttämisen kohteena voi olla myös koko työyhteisön kehittäminen. Perehdyttämistä voi tarvita myös esimerkiksi perhevapaan tai sairausloman takia pitkään töistä pois ollut työntekijä työpaikan mahdollisten muutosten takia. (Kupias & Peltola 2009, 18, 29.) Työterveyslaitos teetti vuonna 2015 kyselyn, johon vastasi lähes 2 500 työpaikkaa. Niistä vain noin joka viidennellä oli kirjattu toimintamalli töihin palaajien perehdyttämiseksi. (Terävä 2015.) Perehdyttämistä tarvitaan työpaikan koosta riippumatta, ja sen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Pelkästään opastaminen työhön ei yksistään riitä. Työntekijän tulee yhä paremmin ymmärtää organisaationsa toiminta. Tästä syystä perehdyttäminen on kasvanut monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Perehdyttämisen apuna voi käyttää esimerkiksi listaa tai perehdyttämiskorttia (Tarkkonen 2012, 133).

Perehdyttäminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa työntekijä pääsee sisään työhön, työyhteisöön ja organisaatioon. Prosessin aikana työntekijä saa tietoa uudesta työympäristöstä ja tehtävistä, mutta samalla se antaa myös yritykselle tietoa uudesta työntekijästä (Moisalo 2011, 336). Tutustuminen on siis molemminpuolista. Niina Pitkänen

(2010, 96) Pro gradu -tutkielmassaan löytää perehdyttämisestä kuusi osa-aluetta: 1) perehdyttäminen on mielikuvien luomista, 2) perehdyttäminen on organisaatio lähtöisiä perehdyttämistoimia: tiedon jakamista ja tutustuttamista, 3) perehdyttäminen on tulokkaan perehtymistä ja perehtymisen mahdollistamista, 4) perehdyttäminen on sekä tulokkaan että perehdyttäjien tukemista ja heistä huolehtimista, 5) perehdyttäminen on tulokkaan sekä vastaanottavan työyhteisön oppimista ja kehittymistä sekä 6) perehdyttäminen on tulokkaan ja vastaanottavan työyhteisön yhteistyön rakentumista ja yhteisöllisyyden vahvistamista.

### 3.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö ja vastuu

Perehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (Kupias & Peltola 2009, 20). Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa uudelle työntekijälle riittävästi tietoa työpäikällä esiintyvistä vaara- ja haittatekijöistä. Lain mukaan työnantajan tulee myös huolehtia, että työntekijää perehdytetään riittävästi itse työhön, työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön. Perehdytystä tulee antaa myös, jos työntekijän työtehtävä muuttuu tai uusia työvälineitä otetaan käyttöön. Työntekijän tulee myös saada opastusta työhön liittyvien vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi sekä työstä mahdollisesti aiheutuvan terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan haitan tai vaaran ehkäisemiseksi. Työturvallisuuslain (738/2002) 3 §:n mukaan myös vuokratyövoimaa käytettäessä työn vastaanottajan on huolehdittava, että saapuva työntekijä perehdytetään riittävästi muun muassa työhön ja työolosuhteisiin.

Kun henkilö on omatoiminen ja osaava, pystyy hän muuttamaan toimintatapoja sekä kehittämään uusia ideoita ja käytäntöjä. Kyky ja halu itsenäiseen vastuunottoon ja aktiivisuuteen sekä yhteistyöhön työyhteisön muiden jäsenten kanssa on vahvistunut työelämän muutosten mukana. Toimintatavat tulisi kehittää työpaikoilla suuntaan, joka ohjaa parempiin edellytyksiin työn tekemiselle, sekä mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön. Perehdyttämisessä tulisi korostaa työntekijän vastuuta epäselvien asioiden kysymisestä ja selvittämisestä, sekä asioiden tai mahdollisten työtehtävien tai prosessien kertaamisesta ja tarkistamisesta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3; Kupias & Peltola 2009, 78.) Vaikka esimies onkin aina viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä, tuen antamiseen ja käytännön toimenpiteisiin osallistuvat usein monet tahot: nimetyt perehdyttäjät ja työyhteisön jäsenet (Kupias & Peltola 2009, 19).

Työntekijän kuuluu työturvallisuuslain (738/2002, 18-19 §) mukaan noudattaa työnantajan turvallisuusohjeita ja -määräyksiä ja hänen on huomioitava myös muiden työpaikalla työskentelevien turvallisuus sekä viipymättä ilmoittaa mahdollisista puutteellisuuksista tai vioista. Koska työpaikat ovat erilaisia, on jokaisessa organisaatiossa päätettävä, minkälainen perehdytys on riittävä. (Kangas 2007, 22.)

### 3.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttäminen jaetaan siis perinteisesti työhön, organisaatioon sekä työyhteisöön perehdyttämiseen. Tulokkaalle halutaan luoda tietoa ja myönteisiä mielikuvia kaikista perehdyttämisen osa-alueista. Myös kokonaisvaltaista tutustuttamista ja tulokkaan uuden oppimista kaikista perehdyttämisen alueista tavoitellaan. (Pitkänen 2010, 98.)

Monesti puhutaan siitä, mitä on hyvä perehdyttäminen ja mitä siinä tulisi huomioida. Perehdytyksestä katsotaan olevan monenlaista hyötyä, sen kautta perehdytettävä oppii työn luonteen nopeasti ja oppii tekemään asiat alusta asti oikein. Näin mahdollisten virheiden tekeminen ja niiden korjaamiseen tarvittava aika vähenee myös. Perehdyttämisestä on siis hyötyä koko työyhteisölle. Kaikki tämä vaikuttaa myönteisesti tulokkaan motivaatioon ja jaksamiseen. On myös huomattu, että hyvällä ja oikealla perehdyttämisellä työturvallisuusriskit pienenevät, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, kustannuksia säästyy ja yrityskuva paranee (Kangas & Hämäläinen 2007, 4; Kupias & Peltola 2009, 21). Työhön perehdyttämisestä on tullut nykyään entistä tärkeämpää, kun niin sanotut epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät, eli työntekijät saattavat tehdä työtä esimerkiksi pätikissä (Vaara 2015).

### 3.4 Perehdyttämisen merkitys työyhteisölle ja työnantajalle

Honkaniemi ym. (2007) ovat aiemmin mainittujen lisäksi lisänneet perehdytyksestä saatuihin hyötyihin myös toimintatapojen lujittumisen sekä yhteistyön vahvistumisen. Näiden avulla tuotettava palvelu ja tuottavuus paranevat sekä myönteinen ilmapiiri kasvaa. (Honkaniemi ym. 2007, 155.) Täten perehdytys vaikuttaa vahvasti organisaation hyötyyn ja sitä kautta parantaa ja vahvistaa laadukasta työtä.

Kupias ja Peltola (2009, 19) kirjoittavat uuden työntekijän osaamisen huomioimisesta perehdytyksessä. Työnantaja, uusi työntekijä sekä koko työyhteisö hyötyvät, kun olemassa olevaa osaamista huomioidaan mahdollisimman paljon koko perehdytysprosessin aikana. Uusi työntekijä saattaa tuoda työpaikalle uutta osaamista, jota tulisi hyödyntää työyhteisössä. Lisäksi hänellä voi olla uusia ideoita, joita ei olla aiemmin osattu

ajatella. Näin myös työyhteisö voi oppia ja kehittää omaa toimintaansa uuden työntekijän avulla (Rainio 2010, 2; Honkaniemi ym. 2007, 158; Surakka & Laine 2011, 152).

Uuden työntekijän perehdyttäminen organisaatioon ja sen työtapoihin on erityisen tärkeää, koska hyvin toteutettuna perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän työtehon kasvua optimaaliseksi (Kauhanen 2010, 92). Työtehon mittaaminen tosin ei ole ihan yksiselitteistä. Ei ole olemassa mitään kaikkeen työhön soveltuvaa mittaria. Työn tekemisen arvioinnissa yhdistellään usein määrällistä ja laadullista arviointia, ja esimerkiksi tiimityöskentelyssä yksittäistä tehokkuutta on vaikea arvioida. (Mansikka 2016.) Asiakastyytyväisyyskyselyin suoritettut arvoinnit antavat kuitenkin osviittaa työn laadusta. Rekrytointiprosessi on olennainen osa organisaation toimintaa, mutta samalla se vie paljon resursseja. Uuden työntekijän rekrytoiminen on yritykselle investointi. Ennen kuin työntekijä on tuottava, kuluu yrityksellä rahaa ja aikaa rekrytointi- sekä perehdytysprosessiin. (Honkaniemi ym. 2007, 23.)

Vuoden 2015 Kansallisessa Rekrytointitutkimuksessa 301 rekrytoinnista ja henkilöstöasioista vastaavan henkilön mukaan, tyypillisimmin rekrytoinnin keskimääräinen läpimenoaika on kuukaudesta kahteen. Tulosten mukaan yleisimmin yhteen rekrytointiin käytetään keskimäärin 2-5 kokonaista työpäivää. (Rekrytointiprosessi 2015.) Sopivan työntekijän löydyttyä, on tärkeää saada hänet sitoutumaan työpaikkaan. Perehdyttäminen on tässä olennaisessa osassa. Jos työntekijän perehdytys jää ohueksi, hän ei tunne itseään tervetulleeksi yritykseen. Monet ihmiset tuntevat olonsa uuteen työpaikkaan mennessään epävarmoiksi ja jopa ahdistuneiksi. Uuden työntekijän ei ole välttämättä helppoa löytää paikkaansa kiinteäksi muodostuneessa työyhteisössä. (Lepistö 2004, 59.) Uuden työn aloittaminen on aina jännittävää työntekijälle, ja jos hän kokee jäävänsä ilman tarvitsemaansa tukea, hänen sitoutumisensa työpaikkaan ja työyhteisöön ei saa vahvistusta. Silloin hän on herkemmin valmis vaihtamaan työpaikkaa, ja yritys joutuu aloittamaan rekrytoinnin uudestaan. (Uuden työntekijän perehdytys 2013.) Hyvä perehdytys sen sijaan vaikuttaa positiivisesti työntekijän sitoutumiseen sekä osallisuuteen. Työntekijän asenne työtään ja työpaikkaa kohtaan paranee ja työntekijöiden poissaolot ja vaihtuvuus työpaikalla vähenevät (Lepistö 2004, 57.) Vaihtuvuuden vähäisyys tukee myös varhaiskasvatuslakiin (36/1973) kirjattua tavoitetta pysyvistä vuorovaikutussuhteista (Kuvio 2.).

### 3.5 Perehdyttämisen merkitys työntekijälle

Honkaniemen ja Kaappolan (2013, 86) tutkimuksessa perehdytyksen positiivisiin vaikutuksiin, vastavalmistuneiden opettajien kertoman mukaan, nähtiin muun muassa kasvaneet työmotivaatio, työntekijän työssä viihtyminen sekä työyhteisöön kiinnittyminen, osalliseksi tunteminen. Vaikka työntekijällä on koulutus työhön, työyhteisössä lähes kaikki on hänelle uutta (Rainio 2010, 2). Opettajat totesivat perehdytyksellä olevan tärkeää merkitys työssä jaksamiselle. Perehdytyksen koettiin olevan merkittävää erityisesti ammattiuran alkuaikoina, jolloin jokainen tarvitsee tukea. Rehtorit totesivat kokemattoman opettajan joutuvan usein koville työvuosiensa alussa ja opettajatkin kokivat juuri tietämättömyyden stressiä aiheuttavana tekijänä. Opettajien mielestä perehdytyksen koettiin lisäksi helpottavan työhön sopeutumista yhteenkuuluvuuden kautta. (Honkaniemi & Kaappola 2013, 87.)

On myös hyvä huomioida, että koulutukseen ei tuo ihmiselle kaikkea tarvittavaa osaamista, kuten Jokikokko ja Karikoski (2016) kirjoittavat. Esimerkiksi maahanmuutto on jatkuvasti lisääntynyt ja yhteistyö monikulttuuristen perheiden kanssa sen myötä. Lastentarhanopettajakoulutus sisältää aiheesta vain muutaman kurssin, mutta hedelmällisempää olisi, jos asiaa sisällytettäisiin laajemmalle (Jokikokko & Karikoski 2016, 107).

Mikäli osaavat työntekijät halutaan pitää organisaatiossa, tulisi perehdyttämisessä alusta saakka keskittyä molempien osapuolten tavoitteiden yhteen saattamiseen sekä luottamuksen, vuorovaikutussuhteiden ja yhteistyön rakentamiseen. Onnistuneen perehdyttämisen ja perehtymisprosessin lopputuloksena työntekijä löytää organisaatiossa sekä omia että organisaation tavoitteita tukevan paikan. Samalla sekä työntekijä että organisaatio myös sitoutuvat toisiinsa molemminpuolista hyötyä tavoitellen. (Pitkänen 2010, 105.) Kun työntekijä sisäistää työtehtävät, toimintatavat ja työskentelykulttuurin nopeasti, hänen epävarmuutensa vähenee ja sitä kautta sitoutuneisuus mahdollistuu. Lisäksi osaaminen vahvistaa ammatti-identiteettiä. (Honkaniemi ym. 2007, 155.)

### 3.6 Uuden työntekijän perehdyttämisen vaiheet

Surakka ja Laine (2011, 155) kirjoittavat kuusivaiheisesta perehdyttämisestä (Kuvio 4.) rekrytoinnin jälkeen. Ennen työntekijän töihin tuloa, ensimmäisenä vaiheena, on valmistautuminen perehdytykseen. Tämä prosessi sisältää keskustelua perehdyttäjien kesken, vastuun selkeyttämistä ja mahdollista yhteydenottoa uuteen työntekijään jo ennen hänen saapumistaan työhön. (Surakka & Laine 2011, 155; Kupias & Rajala 2009, 103.) Tällä tavoin työntekijällä on mahdollisuus kysyä epäselvistä asioista ja pe-

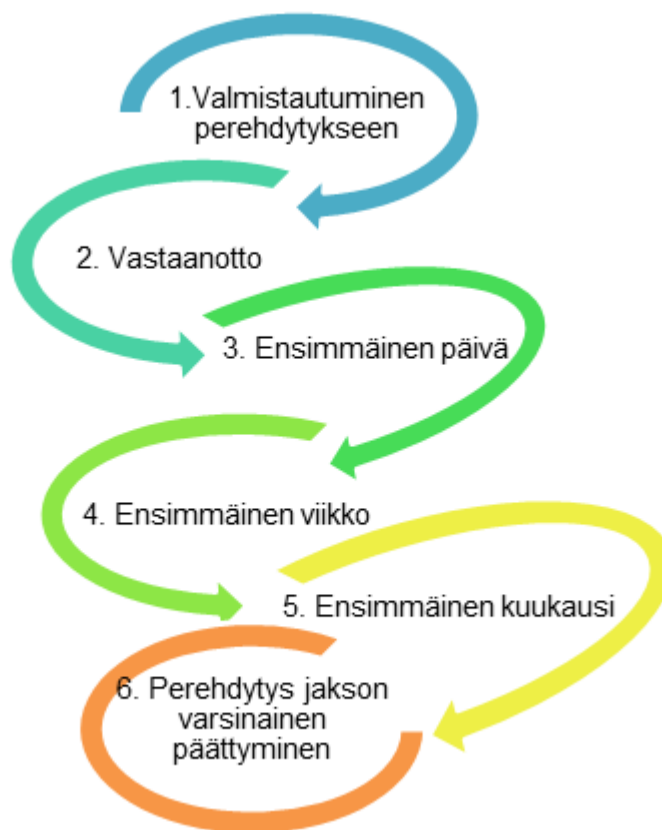
rehdyttäjää saa perehdytys suunnitelmassa huomioitavaa tietoa. Suunnitelmallisen, sovitun ja järjestelmällisen perehdytyksen takaamiseksi voi apuna olla erilaisia perehdytysmateriaaleja. Näitä voivat olla muun muassa Tervetuloa taloon -esite, perehdyttämissuunnitelma ja tarkistuslista, palautekeskustelulomake sekä paperinen tai sähköinen perehdytyskansio. Perehdytyskansio voi toimia tarkistuslistan tapaan runkona perehdytykselle. Tällöin perehtyminen tapahtuu loogisessa järjestyksessä, ja tulee huomioitua, että kaikki tärkeät asiat ovat tulleet läpikäydyiksi. (Surakka & Laine 2011, 154.)

Seuraaviksi vaiheiksi Surakka ja Laine (2011) ovat valinneet vastaanoton ja työntekijän ensimmäisen päivän. Näiden aikana osoitetaan työntekijä tervetulleeksi uuteen työyhteisöön sekä esitellään työympäristö ja muut työntekijät. Hyvä ensivaikutelma on tärkeä työntekijän viihtyvyyden näkökulmasta, ja onnistunut alku kantaa pitkälle. Huonoa alkua taas on vaikea korjata myöhemmin (Kupias & Peltola 2009, 103). Ensimmäisen viikon aikana työntekijän kanssa tulisi käydä perusasiat, jotka helpottavat työnteon käynnistymistä. Tärkeimpinä asioina ovat työtehtävä ja tavoite. Perustehtävä on myös tärkeä sisäistää. Se vastaa kysymyksiin: mitä varten olemme töissä ja mikä on työemme tarkoitus. (Tarkkonen 2012, 158.) Epäselvyys perustehtävästä saattaa aiheuttaa sekaannusta työyhteisössä ja synnyttää erilaisia käsityksiä perustehtävästä jolloin työyhteisön linja ei ole enää yhtenäinen.

Työntekijän ensimmäiset kuukaudet työssä ovat kriittisiä sitoutumisen kannalta (Honkaniemi ym. 2007, 162). Kammeyer-Mueller ym. (2013) totesivat tutkimuksessaan, miten uuteen työhön perehtyminen ei ole nopea, muutaman viikon prosessi, mikäli haluaa optimoida molemminpuolisen onnistumisen. Tutkimuksen mukaan uusi työntekijä tarvitsee tukea ja ohjausta 90 päivän ajan, jonka seurauksena hänen positiivinen suhtautuminen työhönsä vakiintuu.

Ensimmäisen kuukauden ajan perehdytyksessä kiinnitetään huomiota tuottavaan työskentelyyn ja sen kehittymiseen. Jatkuvat lyhyet palautekeskustelut ovat suotavia ensimmäisten viikkojen aikana. Viimeisenä vaiheena Surakan ja Laineen (2011) perehdyttämisen vaiheissa on varsinaisen perehdytysjakson päättymisen koeajan päätyessä, mutta työntekijän oppiminen ja osaamisen kehittäminen jatkuu yhä. (Surakka & Laine 2011, 155-156.) Voidaan sanoa, että perehtyminen tapahtuu vähitellen työnteon yhteydessä (Kupias & Peltola 2009, 37). Vilén ym. (2008) korostavat vielä, että uuteen tietoon tutustuminen ja sen etsiminen ympäristöstä, mediasta, tieteellisistä julkaisuista sekä lisäkouluttautuminen ovat osa ammattimaisuutta. Työntekijän omalla vastuulla on ylläpitää reaaliaikaista, työhönsä liittyvää tutkimusta ja tietoa.

Esimiehen tulisi keskustella perehdytyksen päätyttyä uuden työntekijän kanssa onnistuneista sekä kehitettävistä kohdista koskien hänen perehdytystään. Keskustelussa tulisi tarkastella työntekijän tavoitteiden ja odotusten kohtaamista suhteessa todellisuuteen. Molemminpuolinen myönteinen ja rakentava keskustelu tukee molempien kehitystä ja mahdollista uudistumista. (Honkaniemi ym. 2007, 162; Hogan 2015.)



Kuvio 3. Surakan ja Laineen perehdyttämisen vaiheet.

### 3.7 Perehdytysoppaan sisältö

Kun tulokas tulee uuteen työpaikkaan, hänellä on usein hyvin paljon erilaista opittavaa ja omaksuttavaa. Voi olla, että hänellä ei ole edes aikaisempaa kokemusta työelämästä ja monista asioista täytyy rakentaa näkemys alusta asti. (Kupias & Peltola 2009, 154.) Työntekijää helpottaa, jos tärkeimmät työhön liittyvät asiat löytyvät helposti kirjallisina esimerkiksi perehdytyskansioista, jolloin niitä voi omaksua sopivana aikana tai palata tarkistamaan niitä pitkin matkaa (Kupias & Peltola 2009, 70).

Valmiin materiaalin valinta täytyy tehdä huolella ja sen määrä tulee mitoittaa oikein. Perehtyjällä on niin paljon uutta opittavaa, että lukeminen kannattaa keskittää vain olennaiseen, ja kaikki "mukava tietää" -materiaali on syytä jättää pois. Usein lukumateriaalia kerätään liikaa, ja tämä laskee motivaatiota perehdytystä kohtaan. (Kupias & Peltola 2009, 161.) Myöskään kaikkea työhön kuuluvaa niin kutsuttua perusosaamista ei kuulu materiaaliin kirjata. Perusosaamiseen kuuluvat esimerkiksi yleiset työelämätaidot ja riittävä tietotekninen perusosaaminen. Tätä osaamista pidetään niin itsestään selvänä, että sitä ei yleensä mietitä perehdyttämisyhteisössä. (Kupias & Peltola 2009, 92.)

Kaikkea työtehtävässä tarvittavaa osaamista ei ole mahdollista opettaa alussa. Yleensä tärkeintä on opastaa ensin konkreettisiin, turvallisuuteen liittyviin asioihin. Työnantajan on työtyöturvallisuuslain mukaan huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Kokenut työntekijä tuntee itsekin oikeat työmenetelmät. Ergonomiaosaaminen on kuitenkin varmistettava perehdyttämisen yhteydessä (Kupias & Peltola 2009, 20-25.) Työturvallisuudessa ei ole kyse pelkästään uhasta fyysiselle turvallisuudelle, vaan on varmistettava, myös henkinen turvallisuus. On tarpeen perehtyä työskentelytapoihin, työsuojelu- ja luottamusmiestoimintaan ja vuorovaikutustapoihin. (Kupias & Peltola 2009, 24, 92.)

Organisaatio-osaamiseen kuuluu kaikki se osaaminen, jota tarvitaan juuri tässä organisaatiossa työskennellessä. Siihen kuuluvat organisaation toimintapolitiikka, arvot, strategiat, organisaatiosuhteet ja asiakkaat. Onnekasta on, jos yrityksessä osataan perehdyttämisyhteisössä kertoa toiminnasta niin ymmärrettävästi ja innokkaasti, että kesätyöntekijäkin osaa kuvata mitä hyvää yritys tekee asiakkaiden tai ympäristön hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 65, 91.)

Työsuhdeosaaminen liittyy työsuhteeseen ja sen ehtoihin. Tulokkaan täytyy hyvin aikaisessa vaiheessa tietää omaan työsuhteeseensa liittyvät velvollisuudet ja edut. Vaikka nämä käytäisiinkin yleisellä tasolla läpi jo rekrytointitilanteessa, ne on syytä kerrata vielä työsuhteen alkaessa. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

### 3.8 Digitaalinen muoto perehdytysoppaalle

Lehtinen ym. (2016, 226, 311) toteavat, kuinka ihmisiä ei voi nykytutkimuksen valossa jakaa vain yhden metodin oppijoiksi, mutta oppijaa hyödyntää se, että hän voi käyttää oppimiseen erilaisten tyylien ja lähestymistapojen vuorottelua. Muuttuvat osaamistarpeet, sekä työelämän kehittyminen vaativat muutoksia opetusmenetelmiin. Oppimis-



ympäristöltä odotetaan monipuolisuutta ja positiivista vaikutusta motivaatioon. (Lautkankare 2014, 26.)

Kaltura (2014) teetti tutkimuksen, jossa 300 erikokoisen ja –alaisen organisaation työntekijää vastasi kyselyyn videon käytöstä ja hyödyistä muun muassa opetusvälineenä. Tulosten mukaan 80% vastaajista oli sitä mieltä, että video helpottaa uuteen työhön perehtymistä (Kaltura 2014, 31, 47). 87 prosenttia vastanneista sanoi videon käytön nopeuttavan asioiden perehdyttämistä (Kaltura 2014, 42, 47).

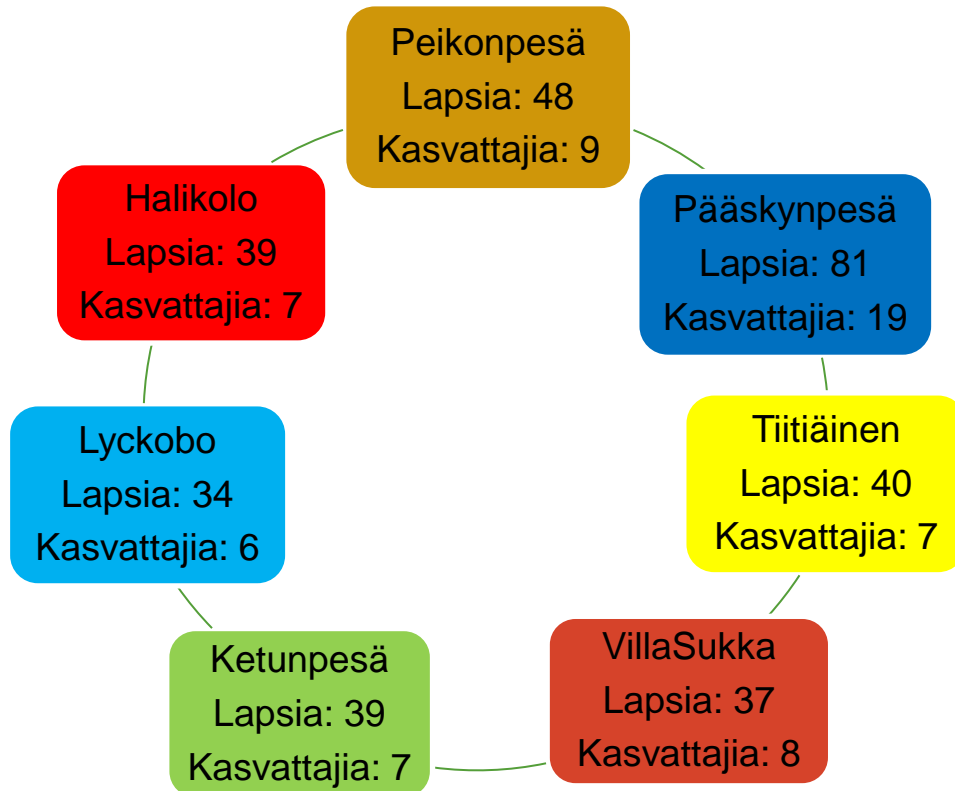
Schwartz & Hartman (2007) kehittivät mallin multimediamyömpäristöjen suunnittelun tueksi. Tämän mallin keskiössä on neljä oppimisen muotoa, joita videon käytöllä voidaan tukea. Ensimmäinen oppimisen muoto on näkeminen, jolla tarkoitetaan sellaisten asioiden näkemistä, joita ei ilman videota olisi voinut nähdä tai huomata. Tutusta kohteesta voidaan löytää uusia ulottuvuuksia tai uuden kohteen tutustumiseen ja tunnistamiseen voidaan keskittyä. Sitoutumisella, joka on toinen oppimisen muoto, Schwartz ja Hartman (2007) tarkoittavat ihmisten ottamista mukaan tilanteen tai aiheen äärelle, joka mahdollistaa sitoutumisen. Mielenkiinnon herättäminen voi tapahtua videon avulla. Sen ei tarvitse sisältää mitään uutta tietoa, mutta se voi silti olla opettavainen. Tässä he painattavat myös, ettei opettelu tarvitse olla pelkästään videon katsomista, vaan opetuksen ja videon katsomisen yhdistämistä. Oletamus on, että opiskeleva henkilö sisäistää kokonaisvaltaisemmin opiskeltavan asian. Tekemisellä tarkoitetaan tässä kolmannessa oppimisen muodossa mallintamista. Videolla esiintyvä ihminen pystyy vaikuttamaan katsojan asenteisiin. Tämänkaltaisessa videossa tulisi olla tekemisen lisäksi selostus tekemisen tavoitteesta. Asian voi oppia toistamaan ymmärtämättä syytä miksi niin pitää tehdä. Kuitenkin joutuessaan tilanteeseen, jossa on erilainen lähtökohta kuin mallitilanteessa, voi katsoja olla pulassa. Lisäksi videon pilkkomisella osiin, voidaan helpottaa monimutkaisten taitojen opettelu. (Schwartz & Hartman 2007, 13.) Muistaminen on viimeinen oppimisen muoto, jota Schwartz ja Hartman (2007, 15) avaavat. Videot voivat olla apuna faktojen ulkoa opettelulle. Schwartz ja Hartman (2007) korostavat, että faktoja ja viihdyttäviä, visuaalisia kuvia yhdistämällä voidaan tukea asioiden muistamista.

## 4 SATEENKAARI KOTO OY

Sateenkaari Koto Oy on Sateenkaari Koto ry:n omistama yritys, joka tuottaa varhaiskasvatuspalveluja. Sateenkaari Koto ry on 1998 perustettu voittoa tavoittelematon, rekisteröity yhdistys. Yhdistyksen perustajat ovat pienten lasten vanhempia ja isovanhempia, eri alojen vahvoja ammattilaisia, jotka haluavat vaikuttaa lapsiperheiden hyvinvointiin ja tarjota vaihtoehtoja perinteisille sosiaali- ja terveydenhuollon palveluille. (Sateenkaari Koto Oy, 2018a.)

### 4.1 Sateenkaari Kodon tuottamat palvelut

Sateenkaari Koto Oy:n toiminnan perusta on päivähoidopalvelujen sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen tarjoaminen, niiden kehittäminen uudella tavalla lähestymistavalla monipuoliseksi ja perheiden erilaisiin elämäntilanteisiin vastaavaksi perhekeskukseksi. Tällä hetkellä päiväkotia on yhteensä seitsemän (Kuvio 4.), joista yksi on Uudessa-kaupungissa ja loput Turussa. Pääskynpesä on ainoa päiväkotikuviossa 4 esitetyistä seitsemästä päiväkodista, jossa tarjotaan vuorohoitoa kello 22 asti. Loput päiväkodin sulkevat ovensa kello 17. (Sateenkaari Koto Oy 2018a.)



Kuvio 4. Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodit.

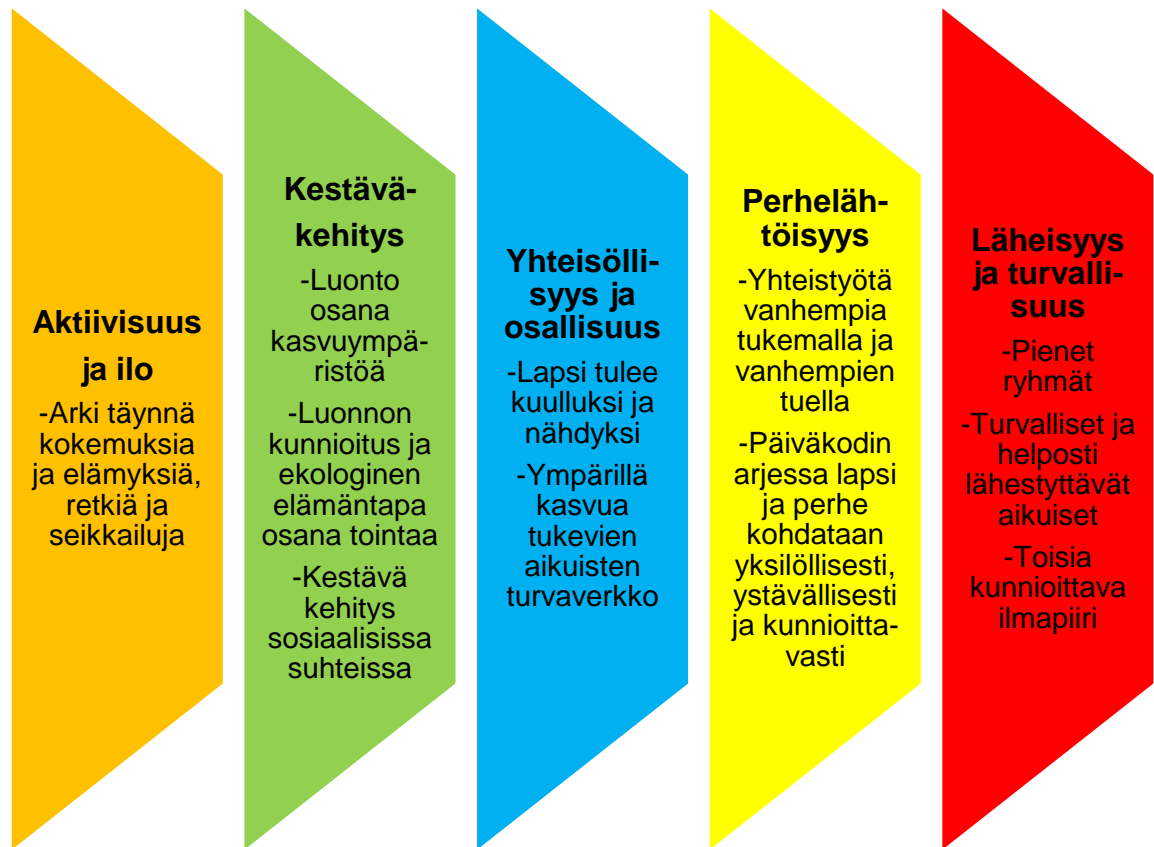
Vaikka päiväkodit ovatkin saman organisaation alla, eroavat ne toisistaan eri tavoin. Eri yksiköissä on erilaisia vahvuuksia ja palvelumuotoja, kuten venäjänkielistä palvelua (Peikonpesä) sekä ruotsinkielistä palvelua (Lyckobo) (Sateenkaari Koto Oy 2018a).

Päiväkotien lisäksi yhdistys tarjoaa lapsiperheille kotipalveluja (Koto-palvelut) perheiden tueksi haasteellisissa elämäntilanteissa. Sateenkaari Koto Oy:n kotiin tarjottavia palveluja perheille ovat muun muassa vanhemmuuden tukeminen, lastenhoitoapu, siivousapu sekä perheterapeutin palvelut (Sateenkaari Koto Oy 2018c). Maahanmuuttajanaishille ja -lapsille on tarjolla avoin kohtaamispaikka Opetuskoti Mustikka, joka tarjoaa suomen kielen ja arjen taitojen opetusta sekä kulttuuritietoista palveluohjausta (Sateenkaari Koto Oy 2018b).

#### 4.2 Sateenkaari Koto Oy:n arvot

Organisaatiossa korostetaan lapsen yksilöllisen kasvun monipuolista tukemista sekä yhteistyötä perheiden kanssa. Sateenkaari Kodon päivähoidossa lähdetään aina liikkeelle lapsen ja perheen toiveista ja tarpeista. (Sateenkaari Koto Oy 2018a.) Kuviossa 6 kuvataan yrityksen arvoja, jotka ovat: perhelähtöisyys, kodinomaisuus, aktiivisuus ja ilo, läheisyys ja turvallisuus, kestävä kehitys sekä yhteisöllisyys ja osallisuus. (Sateenkaari Koto Oy:n Varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)

Yhteistyö perheiden kanssa on tärkeä osa Sateenkaari Kodon laatutyötä. Kuten varhaiskasvatuslaissakin säädetyissä tavoitteissa (Kuvio 2.), myös Sateenkaari Kodon arvoissa korostuu kunnioittava toimintatapa ja pysyvät vuorovaikutussuhteet sekä yhteistyö vanhempien kanssa. Päiväkodin arjessa lapsi ja perhe kohdataan yksilöllisesti, ystävällisesti ja kunnioittavasti. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen toteutuu päivittäisessä työotteessa. Kestävä kehitys näkyy ekologisten arvojen lisäksi myös sosiaalisissa suhteissa siten, että työsuhteissa pyritään pysyvyyteen. Aikuiset ovat töissä lapsia varten. He ovat turvallisia ja helposti lähestyttäviä. (Sateenkaari Koto Oy:n Varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)



Kuvio 5. Sateenkaari Koto Oy:n arvot koottuna Sateenkaari Koto Oy:n varhaiskasvatussuunnitelmasta (2017) kuvioksi.

#### 4.3 Vihreä lippu

Yrityksen jatkuvana teemana on kestävä kehitys. Tämä näkyy päiväkotien arjessa muun muassa luontoretkeissä sekä teemaan liittyvissä tapahtumissa. Luonnon kunnioittaminen ja kierrätys kuuluvat jokapäiväiseen arkeen. Kaikki Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodit ovatkin saaneet Vihreä lippu -tunnukset. (Sateenkaari Koto Oy 2018a.)

Vihreä lippu on muun muassa päiväkotien ja koulujen kestävä kehityksen ohjelma sekä kansainvälinen kasvatusalan ympäristömerkki. Se on osa kansainvälistä Eco-Schools -ohjelmaa, joka toimii lähes kaikissa Euroopan maissa ja on laajentunut jo muihinkin maanosiiin, viimeisimpänä Aasiaan. Liki 50 000 koulua käyttää ohjelmaa ympäristöohjelmanaan, ja ohjelma tavoittaa yli 16 miljoonaa lasta ja nuorta. FEE Suomi on kehittänyt Vihreä lippu -ohjelmaan päivähoito- ja koulujärjestelmäämme sopivat toiminnot ja materiaalit. (Vihreä lippu 2018.)

Vihreä lippu ohjelman periaatteita ovat muun muassa: lasten ja nuorten osallisuus, ympäristökuormituksen vähentäminen ja yhteistyö ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Kestävän kehityksen kasvatuksen on tarkoitus olla osa jokapäiväistä arkea (Vihreä lippu 2018).

#### 4.4 Sateenkaari Koto Oy:n laadunhallinta

Opinnäytetyön tekijät keskustelivat Ketunpesän päiväkodin johtaja Anna Alasen kanssa 23.1.2018 Sateenkaari Koto Oy:n laadunhallinnasta ja he kokosivat tähän kappaleeseen Anna Alasen esiin nostamat tärkeimmät asiat. Alasen kertomia asioita täydennettiin lähdekirjallisuudella ja laeilla.

Sateenkaari Koto Oy:n toiminnasta vastaa vuosittain valittava hallitus. Päiväkotikohtaisesta työstä vastaa päiväkodin johtaja. Päivähoitoyksikön johtaja johtaa laatutyötä omassa työpaikassaan. Laadunhallinta linkittyy johtamisen eri alueisiin kuten henkilöstö, talous, palvelut ja strategia. Jokainen päiväkodissa työskentelevä on omalta osaltaan vastuussa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisesta. Turun kasvatus- ja opetustoimi, pelastus- ja ympäristöterveydenhuollon viranomaiset valvovat toimintaa ja tekevät vuosittain tarkastukset.

Sateenkaari Kodon päiväkodit ovat palvelusetelipäiväkoteja, eli kunta sitoutuu maksamaan osan päiväkodin tuottamasta palvelusta. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä (569/2009) säätelee palvelusetelin käyttöä. Sateenkaari Koto Oy:n päiväkodit ovat osa Parasta palvelua palveluseteli- ja ostopalvelujärjestelmää (PSOP), joka on sähköinen järjestelmä laadun hallinnoimiseksi. Asiakas pystyy tarkastelemaan verkkopalvelusta hänelle myönnettyjä ja käytettävissä olevia palvelun tuottajia sekä vertailemaan hintoja ja laatua ja valitsemaan itselleen sopivimman palveluntuottajan. Sähköiseen laatuja järjestelmään on tallennettu käytössä olevat dokumentit ja lomakkeet ja järjestelmä toimii myös arkistona. (Parasta palvelua 2018.) Alasen mukaan johtajat täyttävät aluehallintoviraston (AVI) valvomaan PSOP-järjestelmään esimerkiksi tietoa koulutuksista, sairaslomista, lapsimääristä ja ruokatilauksista. Järjestelmä helpottaa laadun seurantaa ja hallinnointia.

Omavalvonta on osa päiväkodin toiminnassa toteutettavaa laadunhallintaa. Omavalvonnalla tarkoitetaan Sateenkaari Koto Oy:n päiväkotien omatoimista laadun varmistamista siten, että toiminnassa toteutuvat lainsäädännön ja valvontaohjelmien edellyttämät sekä päiväkodin itse omalle toiminnalleen asettamat laatuvaatimukset, joissa on otettu huomioon palvelujen laadusta annetut suositukset. Omavalvontasuunnitelma on

julkinen asiakirja, joka tulee olla asiakkaiden nähtävillä, esimerkiksi eteistilassa. Oma-valvontasuunnitelmasta määrätään yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011) annetussa laissa (6§), joka koskee myös varhaiskasvatuspalveluja, vaikka varhaiskasvatus ei ole sosiaalipalveluja (Varhaiskasvatuksen palvelusetelisääntökirja 2016, 23).

Päiväkodin turvallisuussuunnitelma sekä riskikartoitukset tehdään päiväkodeittain kerran vuodessa. Riskikartoitus päivitetään yhdessä työsuojeluvaltuutetun sekä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Johdolla on keskeinen vastuu riskien ja kriittisten työvaiheiden arvioinnissa sekä korjaavien toimenpiteiden toteuttamisessa. Johto vastaa siitä, että riskienhallintaa toteutetaan organisaation kaikilla tasoilla, hyödynnetään palvelujen kehittämisessä ja toimintatapoja muutetaan vastaamaan laadulle asetettuja tavoitteita. (Sateenkaari Kodon omavalvontasuunnitelma 2017.)

Päiväkodin laadun ylläpitämiseen ja kehittämiseen Alasen mukaan vaikuttavat myös toimintasuunnitelmat, varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma ja niiden päivitys vuosittain, lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja kasvun kansio, lapsen varhaiskasvatuksen kuntouttava osio/esiopetuksessa KOS-lomake, sekä kasvatuskeskustelut 1-2 kertaa toimintavuoden aikana. Näillä tenavatunneiksi kutsutuilla tapaamisilla käydään vanhempien kanssa myös laatukeskustelu. Päivähoidon päättyessä perheiltä pyydetään kirjallinen palaute.

Varhaiskasvatuslaissa (36/1973, 27§), veloitetaan kuntaa huolehtimaan siitä, että lasten päivähoidon henkilöstö, peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen, osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Sateenkaari Koto Oy järjestää täydennyskoulutuksia henkilöstölle säännöllisesti, järjestämällä omia, koko henkilöstön täydennyskoulutuspäiviä, kahdesti vuodessa. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus hakeutua omaehtoisesti haluamiinsa koulutuksiin vähintään kahdesti toimintavuoden aikana. Kehityskeskustelujen avulla seurataan yksittäisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittymistä, jaksamista ja hyvinvointia. Työtyytyväisyyskyselyt henkilökunnalle ja johtajille suoritetaan keväisin. Johtajuuden arviointi tehdään keväisin myös.

Laadun arviointi kuuluu osana arkeen, ja sitä toteutetaan systemaattisesti esimerkiksi henkilökunnan viikoittaisissa palaverissa. Määrällistä arviointia, esimerkiksi hoitopäivän hinta, suoritetaan säännöllisesti lähes kaikissa kunnissa. Määrällisen arvioinnin kautta tullutta tietoa käytetään päivähoidon henkilöstöresurssien ja palvelutoiminnan

kehittämiseen ja talousarvion suunnittelussa ja seurannassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 43.)

Laadun arvioinnin mittareina toimivat asiakastyytyväisyyskyselyt. Vuodesta 2012 eteenpäin asiakkaat ovat täyttäneet Turun kaupungin laatutyöryhmän laatiman laatukyselyn. Tällä kyselyllä asiakas ja omaiset voivat antaa laatuun ja asiakasturvallisuuteen liittyvää palautetta. Kyselyiden tuloksista tehdään koonti, joka käsitellään ensin päiväkotien johtajien johtoryhmässä ja syyskauden aluksi vanhempainillassa. Vanhempainillat pidetään keskustelevina ja sitä kautta arkea kehittävinä. (Soukainen 2015, 5,18.)

Asiakastyytyväisyyskyselyt lapsille (3-5 –vuotiaat & esiopetusikäiset) toteutetaan keväisin. Lasta kuullaan päivittäin päivähoidon arjessa esim. pienryhmätoiminnan ja sadutuksen keinoin. Ulkopuolista arviointia saadaan opiskelijoilta ja työharjoittelijoilta sekä opinnäytetöin ja osallistumalla ulkopuoliseen kehittämistoimintaan. Muuta palautetta käytetään hyväksi omavalvonnassa ja toiminnan kehittämisessä päivittäin.

## 5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Opinnäytetyön aihe löytyi Turun sosiaalialan opiskelijoiden Facebook -ryhmän sivuilta. Sateenkaari Koto Oy:n monikulttuurinen päiväkotivillasukka etsi opiskelijoita päivittämään heidän perehdytyskansionsa opinnäytetyönään. Aihe oli kiinnostava, joten elokuussa 2017 tekijät ilmoittivat villasukkan johtajalle halukkuutensa tarttua aiheeseen. Sateenkaari Koto Oy:n toiminnanjohtaja Henna Juntila toivoi, että koko Sateenkaari Koto Oy:n perehdytyskansio päivitettäisiin niin, että jokaiselle päiväkodille tehtäisiin yhteinen opas, ja päiväkodit tekisivät ja lisäisivät oppaaseen oman yksilöidyn esittelynsä. Tässä luvussa kuvataan, mikä on toiminnallinen kehittämistyö opinnäytetyönä, sekä kuinka opinnäytetyön prosessi eteni ideasta valmiiseen työhön (Kuvio 6.).

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöaiheen löydyttyä, toteutustavaksi varmistui toiminnallinen kehittämistyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on käytännön työn ohjeistaminen, opastaminen tai toiminnan järjeistaminen. Tuotoksena voi olla ohje, opastus tai jonkin tapahtuman järjestäminen. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9, 51.)

Kehittämistoiminnan toteutus ja arviointi edellyttävät, että toiminnan lähtökohdat on ensin määritelty. Olennaista on vastata kysymykseen: miksi jotakin pitää juuri nyt kehittää? Perustelu nojaa useimmiten nykyiseen ongelmaan tai tulevaisuuden ihannekuvaan. Usein sekä vision että ongelmien varassa syntynyt kehittäminen on dynaamisinta: ristiriidat työntävät ja visioid vetävät kehittäjiä kohti muutosta. Mahdollisimman konkreettisesti perusteltu tavoite on kehittämistoiminnalle aina eduksi. (Toikko & Rantanen 2009, 57.)

Työelämästä saatu aihe oli konkreettinen mahdollisuus lisätä tekijöiden omaa osaamista. Toimeksiannettu opinnäytetyö lisää vastuuntuntoa sekä opettaa projektinhallintaa, johon kuuluu suunnitelman tekeminen, tietyt toimintaehdot ja -tavoitteet, työn aikatauluttaminen ja siinä pysyminen sekä tiimissä työskentely. Työelämästä saatu opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua, sen avulla pääsee peilaamaan omia tietoja ja taitoja sen hetkiseen työelämän tarpeisiin. (Vilkka & Airaksinen 2003, 16,17.)

Ossi Mansikan (2018) Helsingin Sanomiin kirjoittamassaan artikkelissa gradun tekemisestä, oli koottuna konkreettisia vinkkejä siihen, miten tehtävästä suoriutuu. Vaikka



kyseessä ei olekaan gradu, osa ohjeista auttoi tekijöitä edistymään. Yksi tärkeimpiä Mansikan (2018) vinkkejä oli muun muassa se, että kirjoitustyötä kannattaa tehdä koko ajan; kirjoituksesta ei kannata pitää päivien tai viikkojen taukoa, jotta aiheen punainen lanka ei katoaisi (Mansikka 2018; Vilkkä & Airaksinen 2003, 67). Tekstin ei tarvitse olla lopullista, huolittelun ja editoinnin voi jättää myöhemmäksi (Mansikka 2018).

## 5.2 Toimeksiannosta ideaan ja tavoitteeseen

Prosessin alussa perehdyttiin olemassa olevaan perehdytyskansioon, ja tekijät keskustelivat perehdytyksestä sekä Villasukan että Ketunpesän päiväkotien johtajien kanssa. Keskustelusta kävi ilmi, että perehdytyskäytännöt olivat olleet päiväkodeilla vakiintumattomat. Päiväkodeilla ei ollut olemassa selkeää käytäntöä siitä, kenen vastuulla perehdytyskansion päivittäminen oli. Tiedossa ei myöskään ollut, kuka kansiota oli vuosien varrella koostanut. Kansio sisälsi sinne kuulumatonta materiaalia ja paljon vanhentunutta tietoa, eikä näin ollen sitä edes käytetty. Yrityksen logot olivat vanhat, sekä henkilökuntaa oli vaihtunut

Ketunpesän johtaja Anna Alanen totesi, että rekrytointeja tapahtuu päiväkodeissa jatkuvasti muun muassa äitiyslomien vuoksi. Sateenkaari Koto Oy myös laajentaa verkostoaan koko ajan. Vuonna 2016 perustettiin viimeisin yksikkö, päiväkotia Pääskynpesä, joka näkyy rekrytointimäärissä selkeästi. Näin ollen perehdyttämisellä on paikkansa Sateenkaari Koto Oy:n yrityskulttuurissa, sillä uusia palkkauksia tehdään jatkuvasti. Yrityksen voimakas laajeneminen aiheuttaa helposti sen, että urakka muuttuu hetimitäin selviytymiseksi (Hogan 2015). Tämä selittää sen, että niinkin tärkeä asia kuin perehdyttäminen, oli jäänyt yrityksessä vähemmälle huomiolle.

Tutustumalla olemassa olevaan perehdytyskansioon, tekijöille alkoi syntyä ideoita siitä, millaista opasta he alkaisivat työstää. Varsinainen perehdytysopas haluttiin digitaaliseen muotoon, sen helpon muokkaamisen ja jakamisen vuoksi sekä sopimaan organisaation kestävä kehityksen mukaisiin arvoihin. Materiaali sisältäisi kuvia, tekstiä sekä videoita, jotta sisältö olisi helposti omaksuttavissa. Sisällöstä haluttiin kattava, mutta sopivan ytimekäs. Visuaalinen ilme oli myös tärkeä, joten tavoitteena olikin tehdä tyylikäs ja selkeä opas yritykselle, joka tarjoaa laadukasta varhaiskasvatusta. Oppaan haluttiin olevan ilmeeltään yhtenevä Sateenkaari Kodon muun kirjallisen materiaalin kanssa.

Kuviossa 6 kuvataan työyhteisön mukaan ottaminen oppaan ideointiin ja arviointiin yhtenä tärkeimpänä seikkana. Sitouttamisen näkökulmasta tekijät kokivat työyhteisön

osallistumisen tärkeäksi. Työyhteisön lisäksi tarkoituksena oli osallistaa myös päiväkodin lapsia toteutukseen haastattelemalla ja kuvaamalla heitä. Lapset saivat myös itse kuvata oppaan materiaalia. Tämä on myös linjassa varhaiskasvatuslaissa esiintyvien tavoitteiden (Kuvio 2.), sekä Sateenkaari Koto Oy:n arvojen (Kuvio 5.) kanssa.

### 5.3 Opinnäytetyön tekeminen käynnistyy

Koululta oli tullut ohjeistus, että mitään materiaalia ei tulisi hankkia ennen opinnäytetyösuunnitelman hyväksymistä. Näin ollen alkuperäinen aikataulusuunnitelma ei pitänyt paikkaansa, vaan projektin aloittaminen siirtyi loppusyksystä alkuvuoteen. Tekijät aloittivat kuitenkin aiheeseen perehtymisen teoriaa ja tutkimuksia lukemalla jo syksyllä 2017 tiukan aikataulun, sekä korkean motivaation vuoksi. Syksy kului pääasiassa ideoiden, sekä lukien aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Kirjallisuus ja tutkimukset vahvistivat käsitystä perehdyttämisen tarpeellisuudesta ja loivat sitä kautta näkemystä oppaan ja koko perehdytysprosessin sisällöistä. Teorian opiskelua tapahtui yhteistyön, reflektoinnin sekä dokumentoinnin lisäksi koko prosessin ajan (Kuvio 6.).

18.1.2018 ohjaava opettaja Anne Merta hyväksyi opinnäytetyösuunnitelman, ja opinnäytetyön tekeminen sai alkaa. Tekijät lähettivät 19.1. 2018 päiväkotien johtajille sähköpostilla viestin, jossa he toivoivat johtajien keskustelevan työntekijöidensä kanssa tulevasta perehdytysoppaasta niin, että he voisivat jakaa tulevassa johtoryhmän kokouksessa mahdolliset esiin nousseet toiveet liittyen materiaalin sisältöön. Anna Alanen lupasi toimia johtoryhmän kokouksessa sihteerinä ja kirjata tiedot muistiin.

Johtoryhmän kokouksessa tuli ilmi, että toiveita oli esitetty hyvin niukasti. Toiveet eivät olleet kovin konkreettisia, lähinnä toivottiin selkeyttä ja helppolukuisuutta. Työntekijät olivat olleet tyytyväisiä siihen, että perehdytysmateriaali päivitetäisiin. Tekijät saivat täten varsin suuret vapaudet materiaalin työstämiseen. Anna Alanen ehdotti, että perehdytysoppaan ulkonäkö olisi yhteensopiva päiväkotien vasujen kanssa. Hänen kanssaan käytiin myös keskustelua siitä, mitä asioita vanhasta materiaalista säilytettäisiin ja mikä on tarpeetonta säilyttää.

Sateenkaari Kodon työntekijä Jenni Tolonen jakoi oikeudet käyttää vasu -materiaalia niin, että fontit ja sivujen asettelut tulisivat olemaan yhdenmukaiset. Alun perin oli ajateltu työstää materiaalia koulun pilvipalvelussa, mutta Jenni Tolonen ehdotti, että käytettäisiin Sateenkaari Kodon omaa sähköistä järjestelmää. Näin materiaali saataisiin työstettävään muotoon Sateenkaari Kodon omaan palvelimeen, sillä tarkoitushan oli, että materiaali tulisi olemaan sellaista, jota voisi tarvittaessa helposti muokata ja jakaa.

Sateenkaari Kodon työsuojelupalaverissa 1.2.2018 käytiin läpi perehdytyskansioon liittyvää asiaa. Siellä esiteltiin vielä aikataulu, ja kerrattiin idea siitä, että yhteisen perehdytysmateriaalin lisäksi, Ketunpesään kuvataan lasten avulla esittelyvideo. Tällä videolla olisi tarkoitus personoida päiväkotia ja antaa uudelle työntekijälle selkeä käsitys siitä, millainen päiväkotia Ketunpesä on. Asiasta olikin päiväkodeissa jo johtajien toimesta kerrottu, ja moni muukin päiväkotia oli innostunut ideasta kuvata oma esittelyvideo. Päiväkodit halusivat itse tehdä omat esittelyosionsa yhteiseen perehdytysoppaaseen. Tämä oli kaikkien mielestä hyvä ratkaisu, sillä jokainen päiväkotia on oman arkensa asiantuntija.

#### 5.4 Perehdytysoppaan tekeminen käynnistyy

Samana päivänä alkoi myös itse perehdytysoppaan kokoaminen. Tekijät olivat saaneet koulussa PowerPoint –esitysten laatimiseen opetusta, joten Sateenkaari Kodolla käytössä oleva Google Slides –ohjelman käyttö oli suhteellisen helppoa. Ainoaksi ongelmaksi muodostui valmiiden kaavioiden puute, joten niiden rakentaminen pala palalta vei aikaa.

Perehdytysoppaan kanssa käytettiin samaa taktiikkaa kuin opinnäytetyön raportin kanssa, eli ensin koostettiin sisällysluettelo. Sisällysluetteloon sisällytettiin Anna Alasen kanssa läpi käymästä vanhasta perehdytyskansioista tärkeät asiat. Jälleen kerran materiaalin rajaaminen oli haastavinta.

Sisällysluettelon valmistuttua, otsikoiden alle kirjoittaminen sujui ongelmitta. Käytössä oli Sateenkaari Koto Oy:n arkistojen valokuvia, joita lisättiin elävöittämään tekstiä. Lauseissa pyrittiin olemaan selkeitä ja ytimekkäitä, jotta opas olisi helppolukuinen ja ymmärrettävä. Lopullista versiota ei ollut tarkoitus vielä saada valmiiksi, vaan lähettää se Sateenkaari Kodon työntekijöille, sekä ohjaavalle opettajalle kommentoitavaksi, ja sitä kautta tehdä oppaaseen muutoksia ja mahdollisia lisäyksiä. Toisaalta opas ei tavallaan tulisi koskaan valmiiksi, sillä ajatus nimenomaan oli, että sitä päivitetäisiin aina tarpeen ilmaannuttua. Tekijät halusivat kuitenkin olla huolellisia, ja saada jo oppaan ensimmäisestä versioista mahdollisimman toimivan ja ulkonäöllisesti tyylikkään.

20.2.2018 otettiin valokuvia Ketunpesän päiväkodissa konkretisoimaan oppaan sisällöllisiä asioita. Yksi valokuva haluttiin osoittamaan sitä, miltä kännykän käyttö näyttää lapsiryhmässä. Kuvassa hoitaja istuu kännykkä kädessä lasten roikkuessa taustalla puolapuissa (Kuva 1.) Halukkaita lapsia kysyttiin mukaan kuvaan, ja kaksi innokasta ilmoittautuikin heti. Myös eräs hoitaja tuli mielellään esittämään kännykkäänsä uppou-

tunutta kasvattajaa. Eräs lapsi halusi ottaa kuvan, sillä lapset ovat aikaisemminkin saaneet kuvata Ketunpesän kännykällä. Tämän kuvan oli tarkoitus korostaa perehdytysoppaan lukijalle, että töissä ollaan lapsia varten ja lasten kanssa. Lisäksi, omat asiat tulee pääsääntöisesti hoitaa tauon aikana, eikä työajalla. Kuvaan liittyy myös vahvasti turvallisuustekijät, jotka löytyvät niin varhaiskasvatuslaista (36/1973), kuin Sateenkaari Koto Oy:n arvoista (Kuvio 5.).



Kuva 1. Kuva hoitajasta kännykän kanssa.

Toisen kuvan (Kuva 2.) oli tarkoitus kuvastaa sitä, kuinka tärkeää oikeanlainen pukeutuminen ulkona on, niin oman turvallisuuden ja terveyden, kuin lapsille mallintamisen näkökulmasta. Kuvaa varten lastentarhanopettaja värjötteli vähäisissä vaatteissa pakaspäivänä ulkona, lasten leikkiessä talvivaatteissaan. Kuvaajana toimi ryhmän hoitaja, ja lapset saivat valita onnistuneimman otoksen. Onnistumisen kriteeriksi lapsille selitettiin se, että lastentarhanopettajan täytyy näyttää viluiselta. Kuviin lisättiin selkeyden vuoksi surunaama -hymiö varmistamaan, ettei kyseinen toiminta ole sopivaa.

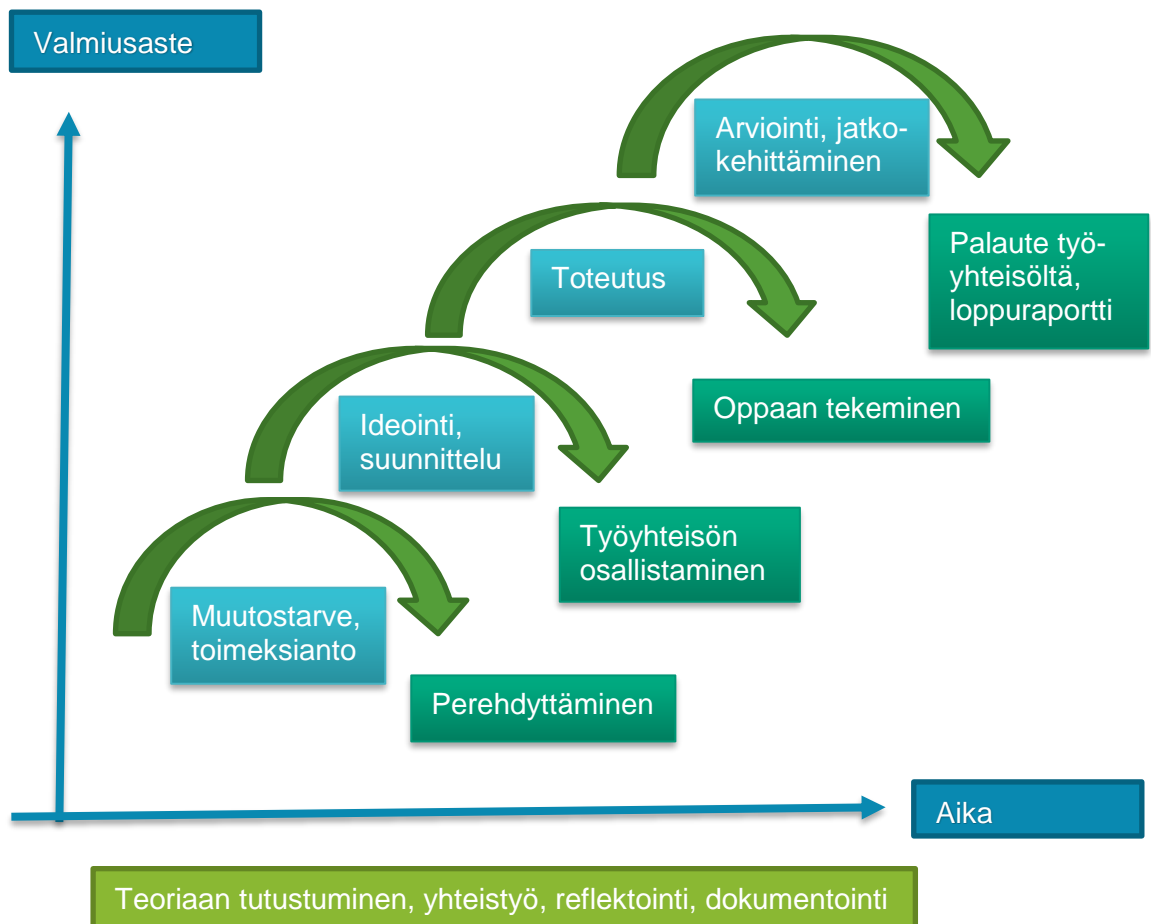


Kuva 2. Kuva palelevasta lastentarhanopettajasta.

### 5.5 Perehdytysoppaan arviointia ja muokkausta

Oppaan ensimmäinen versio valmistui 26.2.2018 ja se lähetettiin sähköpostitse päiväkodinjohtajille kommentoitavaksi muutosehdotuksia ja lisäyksiä varten. Kommentit pyydettiin 2.3.2018 mennessä, jotta niitä päästäisiin työstämään ja tekemään mahdollisia muutoksia. Tekijät saivat osallistua 2.3 johtoryhmän kokoukseen, jossa opas käytiin dia kerrallaan läpi. Suurimmaksi osaksi oppaaseen oltiin jo tässä vaiheessa tyytyväisiä, mutta oppaasta puuttui ruotsinkielinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -linkki, sekä työterveyshuollon yhteystiedot. Joidenkin sivujen paikkaa toivottiin vielä vaihdettavaksi. Muutokset sovittiin tehtäväksi 5.3.2018 mennessä.

Muokkauksen jälkeen tekijät tapasivat ohjaavan opettajan ja opasta käytiin hänen kanssaan läpi. Hän toi esiin paljon työsuojelullista näkökulmaa, ja oppaasta korjattiin vielä muutama kirjoitusvirhe. Opinnäytetyöseminaarissa 21.3.2018 tekijät esittelivät ryhmälleen jo suhteellisen valmista tuotosta, josta löytyi kuitenkin vielä muutama kirjoitusvirhe. Nämä korjattuaan, opas lähetettiin Sateenkaari Koto Oy:n toiminnanjohtajalle arvioitavaksi. Palaute työyhteisöltä oli loppuraportin kanssa opinnäytetyön valmistumisen viimeisimpiä osioita (Kuvio 6.).



Kuvio 6. Opinnäytetyön etenemistä ja valmistumista kuvaava kaavio.

### 5.6 Perehdytysoppaan sisältö ja palaute

Valmis sisältö (Kuva 3.) muodostui aika erilaiseksi, kuin ensimmäisessä luonnoksessa, sillä se täydentyi opasta tehtäessä. Oppaan loppuun koostettiin tarkistuslista -osio, sillä tavoitteena oli napakka perehdytyspaketti organisaation yhteisesti sovittuihin käytäntöihin, tapoihin ja sääntöihin. Näin tekemällä sivuja ei kertynyt liikaa, ja talojen eri käytänteet eivät hankaloittaneet yhteisen oppaan sisällön koostamista. Tämä lista lisää myös työntekijän omaa osallisuutta perehdytysprosessista, sillä tällainen käytäntö osallistaa työntekijää selvittämään myös itse asioita. Kyseisen sivun voi tulostaa ja uusi työntekijä voi merkitä ruutuun rastilla, kun listan asiat on käyty hänen kanssaan läpi. Tekijät suosittelevat johtoryhmän palaverissa (2.3.2018), että listan voisi myös allekirjoittaa ja ar-

kistoida. Tämän avulla pysyy niin työntekijät, kuin esimieskin ajantasalla siitä, että asioista on keskusteltu ja ne on ymmärretty, jotta toimintaa voidaan toteuttaa laadun edellyttämällä tavalla.

Tämä perehdytysopas sisältää:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tietoa organisaatiosta 3-6</li> <li>• Linkit työtämme ohjaaviin asiakirjoihin 7</li> <li>• Arvot ja visio 8-9</li> <li>• Asiakaspalautetta 10</li> <li>• Linkit päiväkotien esittelyihin 11</li> <li>• Tietoturva ja tietokoneen käyttö 12</li> <li>• Hyviä käytäntöjä 13-15</li> <li>• Työterveyshuolto ja poissaolot 16-17</li> <li>• Työhyvinvoinnin edistäminen ja ongelmatilanteet 18-20</li> <li>• Turvallisuus retkillä 21-22</li> <li>• Vaaratilanteiden ehkäisy, hätä- ja onnettomuustilanteet 23-24</li> <li>• Oma vastuu, kehitys ja hyvinvointi 25</li> <li>• Vielä löpikäytäviä asioita 26</li> </ul>
 <b>Sateenkaari Koto</b>	
	2

Kuva 3. Kuva perehdytysoppaan sisältö -sivusta.

Visuaalinen ilme oli tärkeä kriteeri. Diat ovat oppaassa yhteneväisiä fonttien koon ja ilmeen samankaltaisuudella, selkeällä ja pelkistetyllä teemalla. Teema rakentui valkoiselle taustalle, alakulmaan liitettiin Sateenkaari Kodon logo ja sivuille valittiin yrityksen arvoihin sopivat, luontoaiheiset valokuvat elävöittämään pelkistettyä tyyliä. Sivunumerointi auttaa lukijaa löytämään hakemansa kohdat oppaasta.

Työtä varhaiskasvatuksen parissa, erityisesti Sateenkaari Koto Oy:n työtä ohjaavat asiakirjat (muun muassa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä organisaation ja kaupunkien varhaiskasvatussuunnitelmat, varhaiskasvatuslaki sekä työehtosopimus) liitettiin oppaan yhdelle dialle hyperlinkkeinä. Tämä vähentää sisällöllisesti sivujen määrää ja helpottaa oppaan lukijaa löytämään työnsä kannalta tärkeimmät asiakirjat.

Valmiista oppaasta tuli paljon kiitosta. Työn tärkeyttä korostettiin usealta taholta, sekä esimiesten että työntekijöiden osalta. Modernista ulkoasusta pidettiin, sisältöä pidettiin kattavana ja viimeisellä sivulla oleva tarkistuslista koettiin erittäin hyödylliseksi. Toimeksiantaja oli tyytyväinen siihen, että hankalatkin asiat oli saatu sanotuksi selkeästi ja

tarpeeksi napakasti. Provosoivista ”älä toimi näin” -kuvista (Kuva 1. ja Kuva 2.) pidettiin niiden tehokkuuden vuoksi. Toiminnanjohtaja Henna Junttila oli digitaalisen oppaan käyttömahdollisuuksista vaikuttunut. Hän kehui oppaan helppoa muokattavuutta, ja mahdollisuutta lähettää opas työntekijöille sähköpostitse: *”Tämä on vihreää ajattelua ja tulevaisuuden toimintaa.”* Johtoryhmän 3.4.2018 pidetyssä kokouksessa tuli esiin vielä seuraavat kommentit:

*”Hyvä että materiaalissa tulee esiin useasti ja monesta näkökulmasta, että olemme töissä lapsia varten. Tästä ei koskaan muistuteta liikaa, ja se on hyvä oivaltaa etukäteen.”*

*”Itse konsepti ja perehdytyskansion muoto on hyvä, ja ajanmukainen. Plussaa myös että se on helposti muunneltavissa tarpeiden mukaan ja asia sisällön muuttuessa.”*

*”Idea päiväkotien esittelyvideoista on oikein kiva! Jokainen saa tehdä omanlaisensa siinä muodossa kuin haluaa. Ja filmin pätkä näyttää nopeasti millaisesta paikasta on kyse. Kertoo enemmän kuin lyhyt teksti ja kuvat. Mahdollistaa myös lasten osallisuuden!”*

*”Linkkisivu erinomainen! Ei tarvitse etsiä asioita erikseen, ja samalla muistuttaa työntekijää siitä, kuinka kattavasti lait ja suunnitelmat meidän toimintaamme ohjaa.”*

## 5.7 Opinnäytetyön raporttiosan työstäminen

3.2.2018 hahmoteltiin opinnäytetyön raporttiosan sisällysluettelo valmiiksi. Tämä konkretisoi sen, miten teoriaosuus jakaantuisi ja millaisten otsikoiden alle aiheita avattaisiin. Sisällysluettelon tekeminen oli yllättävän haastavaa aiheen laajuuden vuoksi, ja rajaaaminen oli tästä syystä erittäin tärkeää. Sisällysluettelon valmistuttua, kirjoituksen jatkaminen muuttui sujuvaksi. Aiheessa oli helppo pysyä otsikoiden avulla, ja otsikointi ehkäisi sen, ettei samoja asioita toistettaisi useassa eri kohdassa.

Opinnäytetyöseminaarissa 14.2.2018 tekijät saivat ryhmältään ja ohjaavalta opettajaltaan hyödyllisiä neuvoja esimerkiksi teorian rajaamisesta, lähteiden käytöstä, ja opinnäytetyöprosessiin liittyvistä käytännön toimista ja aikataulusta. 5.3.2018 pidetyssä palaverissa ohjaavan opettajan kanssa, tekijät saivat paljon hyödyllistä näkökulmaa raporttiosaan liittyen. Raportin teoreettinen viitekehys oli koostettu jo aika lailla valmiiksi, mutta prosessikuvaus oli vielä kesken. Opettaja Anne Merta auttoi selventämään



ajatusta kuvauksen kirjoituksesta, joten vähän taka-alalla ollut kirjoittaminen alkoi taas sujua. Itse perehdytysoppaan tekeminen oli ollut etusijalla opinnäytetyön etenemisessä, mutta sen valmistuminen vapautti taas jatkamaan raportin työstämistä (Kuvio 6.).

Raportin kirjoittaminen aikataulutettiin siten, että työ lähetettäisiin opettajalle luettavaksi vielä ennen viimeistä ohjauskertaa, joka oli sovittu pidettäväksi 9.4.2018. Näin jäisi vielä kaksi viikkoa aikaa tehdä mahdolliset tarvittavat muutokset, ja viimeistellä opinnäytetyön raportti ennen valmiin työn esittelyä opinnäytetyöseminaarissa 2.5.2018.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyöstä aloitettiin puhua opettajien toimesta jo heti ensimmäisenä opiskelupäivänä. Asiasta ei toki puhuttu kovin vakavasti, mutta kyllä aihe ja koko prosessi mietitytti. Ideoita opinnäytetyön aiheesta tuli ja meni.

Tuosta hetkestä on menty huimasti eteenpäin. On luettu kasapäin teoriaa, kirjoitettu sivutolkulla esseitä, on suoritettu harjoitteluja, tehty tenttejä, reflektoitu ja käyty eettisiä keskusteluja. Tänä aikana alkoi myös vahvistua halu tehdä joku todellisesta tarpeesta lähtöisin oleva opinnäytetyö, tarpeeksi mielekäs ja sellainen, joka motivoi sekä haastaa opitut asiat. Tästä syystä tekijöiden oli helppo tarttua Sateenkaari Kodon tarpeeseen päivittää yrityksen päiväkodeille tarkoitettu perehdytysopas.

Tavoitteet oppaan suhteen olivat selkeät; Haluttiin tehdä toimiva, visuaalisesti tyylikäs ja houkutteleva, helppolukuinen ja asiasisällöltään kattava perehdytysopas, joka olisi sähköisessä muodossa sen helpon päivittämismomaisuuden vuoksi. Aikataulu laadittiin siten, että siinä olisi varaa muutoksille ja joustamiselle, mutta kuitenkin siihen haluttiin selkeä runko, jotta työ pysyisi kontrollissa ja edistyisi. Tärkeä tavoite oli myös se, että työyhteisö saisi selkeän kuvan siitä, missä mennään ja koska työn voidaan odottaa valmistuvan. Lisäksi ajatuksena oli osallistaa työyhteisö mukaan oppaan tekemiseen ideoimalla ja arvioimalla valmista opasta.

Opinnäytetyön kirjoittamisen haasteena oli teorian rajaaminen; mitä käsitteitä tulisi avata ja mistä näkökulmasta perehdytystä pohdittaisiin. Asiasta oli luettu paljon teoriaa ja tehty muistiinpanoja, joten laajan lähdemateriaalin työstäminen raportiksi oli välillä haastavaa, vaikka kirjoitustyö eteni päivittäin. Toisaalta varsinaista perehdyttämisen sisältöä koskevaa lähdekirjallisuutta löytyi niukasti. Tämä voi selittyä sillä, että vaikka perehdyttäminen on lain velvoittavaa toimintaa, sen sisällön organisaatiot päättävät itse.

Mitä pidemmälle teoriaa luettiin, sen vahvemmaksi syntyi käsitys siitä, miten tärkeää perehdyttäminen onkaan ihan kaikkien kannalta. Jokaisella on varmasti ollut kokemuksia työpaikoista, jossa perehdytys ei ole ollut ihan mallillaan; on mahdollisesti ”heitetty kentälle” ja siellä on joutunut selviytymään. Tällä tavoin työn omaksuminen on vienyt aikaa ja työstä on muodostunut mahdollisesti virheellisiä käsityksiä ja oletuksia, mikä taas osaltaan vaikuttaa laadukkaaseen työhön.

Oppaan sisällön kokoaminen tuntui aluksi hankalalta myös; oli paljon asiaa, joka tulee löytyä oppaasta, mutta missä järjestyksessä ja millä sanoin. Oppaasta ei haluttu liian raskasta lukuteosta, joten rajaamista tuli tehdä. Asiaa helpotti sisällysluettelon laatiminen, ja sisällön rakentaminen sen mukaisesti. Vanhan perehdytysoppaan käyttäminen työn pohjana auttoi myös.

Työntekijöiltä tuli aluksi vain vähän toiveita oppaan sisältöön ja ulkoasuun liittyen. Tästä syystä oppaan ensimmäisen version julkaisu oli jännittävä hetki. Työhön oltiin kuitenkin tyytyväisiä, ainoastaan muutamia lisäyksiä toivottiin. Tekijät olivat tyytyväisiä siihen, että he olivat onnistuneet luomaan työntekijöitä miellyttävän ilmeen oppaalle, sekä rakentamaan sisältöä, jonka työntekijät kokivat hyödylliseksi. Prosessin käynnistymisen kannalta oli jälkeen päin ajateltuna ehkä helpompaakin, että aluksi tuli vain muutamia toiveita koskien sisältöä. Työntekijät osallistuivat kuitenkin oppaan arviointiin ja muokkaukseen, mitä oli toivottukin.

Koko prosessin ajan tekijät tapasivat toisiaan säännöllisesti, jolloin sekä raportin että oppaan työstäminen, ideoiminen ja kirjoittaminen eteni yhteistyössä. Työ edistyi myös molempien ollessa kotonaan, Word Onlinen avulla. Näin molemmat näkivät reaaliaikaisesti tekstin etenemistä, jolloin välttyttiin päällekkäisiltä kirjoittamisilta. Alussa laadittu aikataulutus helpotti omaa työskentelyä. Vaikka alustavalle aikataululle oli suunniteltu joustovaraa, selkeytti se silti paremmin mitä tulisi tehdä, missä järjestyksessä ja milloin on takaraja, eli milloin opinnäytetyön tulisi olla valmis.

Valmiiseen oppaaseen oltiin toimeksiantajan puolelta tyytyväisiä. Tekijöitä lämmitti erityisesti se, että ne asiat, joita he itse pitivät tärkeinä (muun muassa moderni ulkoasu, kattava sisältö, digitaalisen oppaan käyttömahdollisuudet ja kuvien valinnat) saivat myös toimeksiantajalta kiitosta. Toisaalta, opasta tehtiin osallistamalla työntekijöitä, joten lopullinen versio on koko työyhteisön yhteinen ponnistus.

Oppaan tarkoitus oli yhtenäistää sekä selkiyttää Sateenkaari Kodon päiväkotien perehdytyskäytäntöjä, joten olisi mielenkiintoista tietää, onnistuttiinko siinä. Jatkeeksi osana muuta Sateenkaari Kodon kehittämis- ja laatutyötä, voisi päivittää myös muut kirjalliset materiaalit, kuten esimerkiksi organisaation varhaiskasvatussuunnitelman.

Opinnäytetyön tekijöiden omaa ammatillista kasvua opinnäytetyön tekeminen tuki monin tavoin. Ymmärtäen perehdytysprosessin ja ensivaikutelman tärkeyden, muistaa jatkossa itse panostaa siihen entistä enemmän ja tehdä töitä sen eteen, että omalla toimipisteellä perehdytykseen liittyvät asiat toimivat.

Sosionomiopinnoista on ollut ehdottomasti apua ja tukea tästä opinnäytetyöurakasta selviämiseksi. Opinnäytetyön tekeminen ei varmasti ole koulutuksen päätavoite, mutta tämän opinnäytetyön tekeminen osoitti konkreettisesti sen, miten kaikkea koulussa opetettua pystyi työssä hyödyntämään.

Varhaiskasvatuslain uudistuttua vuonna 2016, sosiaalialan työvaliokunnan kokouksessa (23.11.2016) laadittiin sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen varhaiskasvatuksen kompetenssit seuraavasti (Innokylä 2018): 1. Sosiaalialan eettinen osaaminen 2. Asiakastyön osaaminen 3. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen 4. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen 5. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen 6. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

Nämä kompetenssien pääotsikot ovat samat kuin sosionomilla, mutta lähestymiskulmana lastentarhanopettajan opinnoissa on varhaiskasvatus. Opinnäytetyön prosessi on vahvistanut kompetensseja; työtä tehdessään tekijät perehtyivät tarkemmin varhaiskasvatusta ohjaaviin asetuksiin ja lakeihin sekä muihin asiakirjoihin, kuten varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Näiden osaaminen luo pohjaa tulevalle lastentarhanopettajan työlle. Osallisuuden tukeminen ja ylläpitäminen sekä lasten ja perheiden mielipiteiden kuuleminen olivat myös näkyvillä tässä työssä. Kehittämistyö toi kokemusta siitä, miten työpaikalla voidaan viedä organisaatiota tai lähiyhteisöä eteenpäin, sekä konkreettista kokemusta kehittämisestä hyödyntäen tutkimuksista saatuja tuloksia. Johtaminen sekä työhyvinvoinnin ylläpitäminen olivat opinnäytetyössä esillä ja tekijät koivatkin, että työn ansiosta he saivat edeltävistä lisää tietotaitoa.

Opinnäytetyötä varten tekijät lukivat useampaa teosta johtamisesta. Tämä valaisi entistä suuremmin esimiehen vastuun ja lisäsi teoreettista pohjaa mahdolliselle tulevaisuuden esimiestyölle. Opiskelu on ollut monimuotoista, mikä tarkoittaa itsenäisen opiskelun painopistettä. Opiskelussa on käytetty työelämässäkin tarvittavia ohjelmia, kuten Word, Excel ja Power Point. Nämä taidot ovat opiskelujen lomassa kehittyneet vastaamaan työelämän tarvetta. Tiedonhaku koneella on tärkeää, ja tekijät kokevat, että teoriatiedon vahvistuminen sekä lähdekriittisyys ovat läpi opiskelujen kasvaneet ja kehittyneet.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on sijoittunut aikaan, jolloin sekä varhaiskasvatusala että koko sosionomikoulutus ovat olleet uudistuksen alla. Tekijät kokevatkin, että on ollut hienoa olla koulussa juuri nyt, saamassa viimeisintä oppia ja tietoa esimerkiksi päivittyneistä varhaiskasvatussuunnitelman perusteista. Tiekartasta (Karila ym. 2017)

lähtenyt aloite uudistuksille on käsittelykierroksen jälkeen toteutumassa, ja muun muassa alaa koskevat kelpoisuudet muutoksen alla. Lakialoite vie tulevaisuudessa sosionomeilta lastentarhanopettajan kelpoisuuden, mutta tällä hetkellä opiskeleville kelpoisuus myönnetään. On hyvä, että asioita tutkiskellaan kriittisesti, ja kehitetään keinoja viedä kehitystä eteenpäin, vastaamaan tämän päivän tarpeeseen. Koulutussisältöjen arviointi on tässä avainasemassa. Tätä opinnäytetyötä tehdessään tekijöille tuli vahva tunne siitä, että sosionomikoulutuksen ansiosta he ovat saaneet alalle tarvittavaa osaamista, jonka turvin he ovat valmiit tämän päivän haasteisiin työkentällä. Toisaalta, he ovat myös oivaltaneet, että tästä hetkestä oppiminen vasta alkaa.

## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työn opastus: ennakoivaa työnsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua).
- Alila, K. 2003. Laadun kehittäminen ja ohjaustoiminta varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:1.
- Alila, K. 2004. Varhaiskasvatuksen ohjaustoiminta ja asiakirjat laadunhallinnan taustalla. Julkaisussa Ruokolainen, R. & Alila, K. (toim.) Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:6.
- Eerola-Pennanen, P. Vuorisalo, M & Raittila R. 2017. Johdatus varhaiskasvatukseen. Teoksessa Koivula, M. Siippainen, A & Eerola-Pennanen (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 21-35.
- EU-komissio 2018. European Commission - Koulutus - Education and training - Koulutuspolitiikka - Varhaiskasvatus. [http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-childhood\\_fi](http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-childhood_fi).
- Fonsén, E. Heikka, J. Elo, J. 2014. Osallisuutta edistävän suunnittelun tasot. Teoksessa Heikka, J. Fonsén, E. Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry, 80-95.
- Hogan, M. 2015. How to get employee onboarding right. Forbes 29.5.2015. Viitattu 12.2.2018. [www.forbes.com/sites/theyec/2015/05/29/how-to-get-employee-onboarding-right/#12e1835e407b](http://www.forbes.com/sites/theyec/2015/05/29/how-to-get-employee-onboarding-right/#12e1835e407b).
- Honkaniemi, L. Junnila, K. Ollila, J. Poskiparta, H. Rintala-Rasmus, A. Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Honkaniemi, S. & Kaappola, M. 2013. Perehdytys – totta vai tarua? Vastavalmistuneiden opettajien ja heidän rehtoreidensa kokemuksia perehdytyksestä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.1.2018. [www.docplayer.fi/1842881-Perehdytys-totta-vai-tarua-susanna-honkaniemi-ja-maija-kaappola.html](http://www.docplayer.fi/1842881-Perehdytys-totta-vai-tarua-susanna-honkaniemi-ja-maija-kaappola.html).
- Innokylä 2018. Viitattu: 1.4.2018. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/7b605176-cddd-4bab-b0e4-3b99865d2fa2>.
- Jokikokko, K. & Karikoski, H. (2016). Exploring the narrative of a Finnish Early Childhood Education teacher on her professional intercultural learning. JECER. Varhaiskasvatuksen tiedelehti vol. 5. no 1, 92-114.
- Juholin, E. 2008. Työyhteisöviestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY Pro.
- Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaltura survey 2014. The state of video in the enterprise. A Kaltura report.

[http://site.kaltura.com/rs/kaltura/images/the\\_state\\_of\\_enterprise\\_video\\_2014\\_-\\_kaltura\\_report-final.pdf](http://site.kaltura.com/rs/kaltura/images/the_state_of_enterprise_video_2014_-_kaltura_report-final.pdf).

Kammeyer-Mueller, J., Rubenstein, A., Song, Z., & Wanberg, C. 2013. Support, undermining, and newcomer socialization: fitting in during the first 90 days. *Academy of Management Journal* 2013, Vol. 56, No. 4, 1104–1124.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus, tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus: raportit ja selvitykset 2016:6. Saatavana:

[http://www.oph.fi/download/176638\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf).

Karila, K. 2017. Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? Lastentarhanopettajaliiton julkaisu: Nyt on pedagogiikan aika! Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto, 9-11. Saatavana:

<https://goo.gl/dftqAN>.

Karila, K. Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuodelle 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Saatavana:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Kouluttamis- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011.

Lautkankare, R. 2014. Videon mahdollisuudet opetuskäytössä. Turun ammattikorkeakoulun ViPeda-hanke. Tampere: Suomen Yliopistopaino. Saatavana:

<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165435.pdf>.

Lehtinen, E., Vauras, M., Lerkkanen, M-L. 2016. Kasvatuspsykologia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Lipponen, L., Kumpulainen, K., & Hilppö, J. 2016. Haluan, voin ja osaan. Lasten toimijuuden rakentuminen päiväkodissa. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino Oy, 159-175.

Mansikka, O. 2016. Eri alojen ammattilaiset kertovat, miten heidän työtehoaan mitataan – ”huonelihana” istuminen ja ”pärstäkertoimet” harmittavat. Helsingin Sanomat 14.9.2016. Viitattu 30.1.2018. Luettavissa maksullisessa verkkoversiossa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002920693.html>.

- Mansikka, O. 2018. Tuhannet opiskelijat roikkuvat yliopistossa gradukammon takia. -Lopputyön tehneet neuvovat, kuinka valmistuminen onnistuu. Helsingin Sanomat 20.1.2018. Viitattu 9.2.2018. Luettavissa maksullisessa verkkoversiossa:  
<https://www.hs.fi/paivanlehti/20012018/art-2000005532143.html?ref=rss>.
- Mikkola, A., Repo, L., Vlasov, J., Paananen, M. & Mattila, V. 2017. Varhaiskasvatuksen arvioinnin nykytila. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja 22:2017.  
[www.karvi.fi/app/uploads/2017/10/KARVI\\_2217.pdf](http://www.karvi.fi/app/uploads/2017/10/KARVI_2217.pdf).
- Moisalo, V. 2011. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Kuopio: Infor.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a. Luonnos hallituksen esitykseksi varhaiskasvatuslaeiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.  
<http://minedu.fi/documents/1410845/4449678/Varhaiskasvatuslain+esittely+6-2-2018/0cafdb4a-1da1-4ebd-8fab-377012bcf0e9/Varhaiskasvatuslain+esittely+6-2-2018.pdf>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Uusi varhaiskasvatuslaki: lapsen etu keskiöön, henkilöstön osaamiseen panostetaan. Viitattu: 15.4.2018. [http://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/uusi-varhaiskasvatuslaki-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-osaamiseen-panostetaan](http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-varhaiskasvatuslaki-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-osaamiseen-panostetaan).
- Opetushallitus 2017. Uudistuvat varhaiskasvatussuunnitelmat -koulutusmateriaali.  
[www.oph.fi/download/180912\\_Vasuperusteet\\_koulutusmateriaali\\_Osa\\_1\\_netisivuille.pdf](http://www.oph.fi/download/180912_Vasuperusteet_koulutusmateriaali_Osa_1_netisivuille.pdf).
- Opetushallitus 2018. Viitattu 25.1.2018.  
[www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus).
- Parasta palvelua 2018. Viitattu: 2.4.2018. <http://www.parastapalvelua.fi/etusivu/>.
- Parrila, S. 2004. Laatu päivähoitoa koskevassa varhaiskasvatustutkimuksessa. Julkaisussa Ruokolainen, R. & Alila, K. (toim.) Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:6.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavana:  
<http://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Tyosuhde/Tyoelaman%20kehittaminen/Tyohon%20perehdyttaminen%202009%20TTK.pdf>.
- Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämisen ja perehtymisprosessiin. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.1. 2018.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN:NBN:fi:juu-201210242772.pdf;sequence=1>.
- Pääjoki, T. 2016. Lasten taiteellinen toimijuus. Teoksessa Hujala, E. & Turja L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 111-123.
- Rainio, P. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010-projekti. Viitattu 30.1.2018. <http://docplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html>.
- Rekrytointiprosessi 2015. Duunitori 19.5.2015. Viitattu 29.1.2018.  
<https://duunitori.fi/tyoelama/odottavan-aika-on-pitka-nain-kauan-rekrytointiin-menee/>.



Ruokolainen, R. & Alila, K. 2004. Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Helsinki: Sosi-  
aali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2004:6.

Salminen, J. & Poikonen, P.-L. 2017. Opetussuunnitelma pedagogisena työvälineenä. Teoksessa Koivula, M. Siippainen, A & Eerola-Pennanen (toim.) Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy, 56-74.

Sateenkaari Koto Oy 2018a. Viitattu: 13.3.2018. <http://www.sateenkaarikoto.fi/>.

Sateenkaari Koto Oy 2018b Viitattu: 13.3.2018. <http://www.sateenkaarikoto.fi/opetuskoti-mustikka>.

Sateenkaari Koto Oy 2018c. Viitattu: 13.3.2018. <http://www.sateenkaarikoto.fi/koto-palvelut>.

Sateenkaari Koto Oy:n omavalvontasuunnitelma 2017. Viitattu 3.3.2018.  
<http://www.sateenkaarikoto.fi/media/tiedostot/pdf/omavalvontasuunnitelma-ketunpesa.pdf>.

Sateenkaari Koto Oy:n varhaiskasvatussuunnitelma 2017.  
<http://www.sateenkaarikoto.fi/media/tiedostot/pdf/vasu-peikonpesa.pdf>.

Schwartz, D.L. & Hartman, K. 2007. It is not television anymore: Designing digital video for learning and assessment. Teoksessa R. Goldman, R.D. Pea, B. Barron & S. Derry (toim.), Video research in the learning sciences. Mahwah, NJ, USA: Erlbaum. Saatavana:  
[https://aalab.stanford.edu/assets/papers/2007/Designed\\_Video\\_for\\_Learning.pdf](https://aalab.stanford.edu/assets/papers/2007/Designed_Video_for_Learning.pdf).

Soukainen, U. & laatutyöryhmä 2015. Varhaiskasvatuksen laatukäsikirja. Turku: Varhaiskasvatus- ja perusopetusjaoston julkaisu 18.3.2015 § 8.

Soukainen, U. 2016. Laatutyö ja kehittävän työotteiden omaksuminen. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 169-185.

Suomalaisen työn liitto 2018. Made by Finland-kampanjan tutkimus 2017. Viitattu: 25.2.2018.  
<https://madebyfinland.suomalainenliitto.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>.

Suomen Kuntaliiton www-sivut 2018. Viitattu 24.2.2018.  
[www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/opetus-ja-kulttuuri/varhaiskasvatus](http://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/opetus-ja-kulttuuri/varhaiskasvatus).

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Kangasala: Taurus Media.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Kuopio: Unipress.

Terävä, H. 2017. Osa työpaikoista jättää oman onnensa nojaan pitkän perhevapaan jälkeen – "Mietin, olenko kartalla enää ollenkaan". Yle uutiset 31.8.2017. Viitattu 13.2.2018.  
<https://yle.fi/uutiset/3-9803879>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Turja, L. 2016. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Turun varhaiskasvatussuunnitelma 2017. Viitattu 6.2.2018.  
[www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//turun\\_varhaiskasvatussuunnitelma\\_150517.pdf](http://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files//turun_varhaiskasvatussuunnitelma_150517.pdf).

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Unicef 2018. YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista.  
[https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS\\_A5fi.pdf](https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf).

Uuden työntekijän perehdytys 2013. Talouselämä 17.11.2013. Viitattu 28.1.2018.  
<https://www.talouselama.fi/uutiset/uuden-tyontekijan-perehdytys-nain-se-kay/ddc8d567-832e-3916-b355-e1a83743a91c>.

Vaara, K. 2015. Työn tekeminen muuttuu – perehdyttämislle uusia haasteita. Yle uutiset 28.4.2015. Viitattu 13.2.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-7959315>.

Varhaiskasvatuksen palvelusetelisääntökirja 2016. Viitattu 20.2.2018.  
[www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/varhaiskasvatuksen\\_palvelusetelin\\_saantokirja\\_2016\\_0.pdf](http://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/varhaiskasvatuksen_palvelusetelin_saantokirja_2016_0.pdf).

Varhaiskasvatuslaki 36/1973.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallituksen määräykset ja ohjeet 2016: 17. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Vihreä lippu 2018. <http://vihrealippu.fi/esittely/>. Viitattu: 13.3.2018.

Vilén, M. Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.